



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## The Dynamics of Professional Knowledge Organizations

*A knowledge organization perspective on innovative performance and wellbeing*

Nielsen, Peter

*Published in:*  
Hard Times?

*Creative Commons License*  
Unspecified

*Publication date:*  
2016

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*

Nielsen, P. (2016). The Dynamics of Professional Knowledge Organizations: A knowledge organization perspective on innovative performance and wellbeing. In H. Tuominen, A. Saloniemi, & K. Poussa (Eds.), *Hard Times?: The Eighth Nordic Working Life Conference* (pp. 81). University of Tampere.

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

**NWLC  
2016**  
Nordic Working Life Conference  
2-4 NOVEMBER 2016 - TAMPERE, FINLAND



**HARD TIMES?**



UNIVERSITY  
OF TAMPERE



FEDERATION OF FINNISH LEARNED SOCIETIES



Työsuojelurahasto  
Work Environment Fund  
The Finnish Work Environment Fund





UNIVERSITY  
OF TAMPERE

## HARD TIMES?

The Eighth Nordic Working Life Conference

2 - 4 November 2016

## KOVAT AJAT?

Työelämän tutkimuspäivät

3. - 4. marraskuuta 2016

University of Tampere

# Conference Organizers

The 8<sup>th</sup> Nordic Working Life Conference - Työelämän tutkimuspäivät 2016 is arranged as a joint project with the University of Tampere (School of Social Sciences and Humanities/Work\_Research Centre), and the Finnish Association of Work Life Research (Työelämän tutkimusyhdistys).

General Chair:

Antti Saloniemi, Professor, University of Tampere,

Steering and Scientific Committee:

University of Tampere

Antti Saloniemi, Professor, University of Tampere

Tuula Heiskanen, Docent, Research Director, University of Tampere

Sirpa Syvänen, Docent, Senior Researcher, University of Tampere

The Finnish Association of Work Life Research

Anna-Maija Lehto, Docent, University of Tampere

Tuomo Alasoini, Chief Adviser (TEKES), Docent, University of Helsinki

Tapio Bergholm, Senior Researcher (SAK), Docent, University of Helsinki

Arja Haapakorpi, Docent, Senior Researcher, University of Helsinki

Nordic Advisory Board

Linda Gudbjörg Rafnsdóttir, Professor, University of Iceland, Iceland

Birgitta Eriksson, Professor, Karlstad University, Sweden

Tommy Isidorsson, Senior lecturer, University of Gothenburg, Sweden

Helge Hvid, Professor, Roskilde University, Denmark

Annette Kamp, Associate Professor, Roskilde University, Denmark

Lars Klemsdal, Associate Professor, University of Stavanger, Norway

Robert Salomon, Senior Researcher, Work Research Institute, Norway

Työelämän tutkimuspäivien ohjausryhmä

Sirpa Syvänen, dosentti, yliopistotutkija, Työelämän tutkimuskeskus, YKY, TaY (pj.)

Kirsi Heikkilä-Tammi, Työelämän tutkimusyhdistys ry., JKK, TaY

Tuula Heiskanen, tutkimusjohtaja, Työelämän tutkimuskeskus, YKY, TaY

Meri Jalonen, Työelämän tutkimusyhdistys ry., Aalto-yliopisto

Kaija Loppela, tutkimus- ja kehittämispäällikkö, SEAMK

Hannele Palukka, yliopistotutkija, YKY, TaY

Tapio Rissanen, asiamies, Pardia, Työelämän tutkimusyhdistys ry. (varajäsen)

Nuppu Rouhiainen, teknologia-asiantuntija, Tekes, Työelämän tutkimusyhdistys ry. (varajäsen)

Tiina Saari, tutkija, Työelämän tutkimuskeskus, YKY, TaY

Kati Tikkamäki, yliopistotutkija, YKY, TaY

Marjukka Virkajärvi, tutkijakollegium, YOP, TaY

Graphic design of the conference

Reetta Tervakangas

Editors

Henna Tuominen, University of Tampere

Antti Saloniemi, University of Tampere

Kirsi Poussa, University of Tampere

# Welcome - Tervetuloa!

Dear participants of the 8<sup>th</sup> Nordic Working Life Conference we are living hard times. As one popular song in Finland tell us, "the most difficult situation is now and here". As critical social scientists, we are working with projects analyzing current trends in the Nordic countries. We have a rich tradition in multidisciplinary research on working life. Our joint conferences provides us good opportunities to present our newest results, discuss with colleagues and listen to prominent scholars in the plenum sessions.

On the behalf of the University of Tampere, I wish you all warmly welcome to our university and to Tampere. Our city has a rich industrial history and our university has long traditions in working life studies. I believe that we all make an excellent conference.

*Harri Melin*

Vice rector, University of Tampere

\* \* \*

Current trends in working life are contradictory. The Nordic interdisciplinary working life conference, offers an excellent opportunity to turn these contradictions into interesting research questions. In Finland, the educational achievements are high and the infrastructure of the society is well developed. Through this, it has been possible to provide services for the needs of citizens, institutions and entrepreneurs and facilitate international collaboration as well. The Finnish labour market relations have followed the Nordic model, promoting mutual trust and creating a favourable environment for the rapid improvement of productivity and well-being of citizens. However, the high hopes based on these assets have been so far only partly met. The post-2008 economic recession in Finland has turned out to be persistent and the high investments made into research, development and innovations have not fully resulted in expected gains, un- or underemployed have become also familiar among high qualified labor force. We welcome the conference participants to join the discussion that is focused not only on Finnish working life, but also on global trends and questions, which are specific for Nordic countries.

On the behalf of The Finnish Association of Work Life Research (FAWORE)

Chair, *Arja Haapakorpi*

\* \* \*

Tervetuloa Tampereelle työelämän tutkijat, kehittäjät ja muut työelämäilmiöistä kiinnostuneet. Tänä vuonna Työelämän tutkimuspäivien rinnalla järjestetään kahdeksas pohjoismainen työelämän tutkimuksen konferenssi - Nordic Working Life Conference, NWLC2016. Konferenssikonaisuuden aiheena on Hard times? Kovat ajat? Kysymysmerkit kuvastavat sitä, että kovinakin aikoina työelämän tutkimuksella ja kehittämisellä on tärkeä rooli. Niiden avulla voidaan löytää monenlaisia ratkaisuja kiperiinkin tilanteisiin ja olosuhteisiin.

Euroopan pitkittynyt talouskriisi on tuonut mukanaan vaikeita yhteiskunnallisia, poliittisia ja sosiaalisia ongelmia ja haasteita. Niiden vaikutuksesta yhteiskunnalliset ja taloudelliset railot ovat syventyneet. Myös Suomessa on viime vuodet eletty kovia ja vaikeita aikoja. Poliittisen päätöksenteon ja työelämän eri toimijat ja tahot ovat kohdanneet voimakkaita talouden paineita sekä kasvavia sosiaalisia ongelmia ja eriarvoistumista. Niiden vuoksi on syntynyt tarve uudistaa eri sektoreiden rakenteita, työ-, toiminta- ja palvelujärjestelmiä, joihin kohdentuu myös voimakas poliittinen ohjaus. Työelämän ja organisaatioiden rakenneuudistukset ja muutosprosessit ovat läsnä monella työpaikalla. Muutos on tullut jäädäkseen.

Työelämän tutkimuspäivien suomenkielisissä työryhmissä samoin kuin konferenssin pääpuheenvuoroissa pohditaan monipuolisesti, ovatko taloudelliset, poliittiset ja sosiaaliset kriisit horjuttaneet asiantuntijuuden,

osaamisen ja koulutuksen varaan rakentuvaa pohjoismaista ja suomalaista tieto- ja hyvinvointiyhteiskuntaa. Mitä seurauksia talouskriisillä, samanaikaisesti laajenevalla digitalisaatiolla ja työsuhteiden laadun ja luonteen muutoksilla on ollut eri ryhmien työllisyyteen ja työoloihin? Onko pohjoismaalaisen työelämän korkea laatu uhattuna ja millä tavoin? Mitä tapahtuu ja on tapahtunut sukupuolten ja eri sukupolvien ja osatyökykyisten yhdenvertaisuudelle työelämässä?

Konferenssissa pohditaan ja jaetaan kokemuksia myös siitä, millainen rooli, merkitys ja vaikutus tutkimukseen perustuvalla työelämän kehittämisellä on monenlaisten vaikeuksien, kriisien ja paineiden keskellä. Miten tutkimus ja kehittäminen voisivat olla avuksi ja tueksi kovina aikoina? Ovatko ne olleet? Millaisia ratkaisuja on löydetty?

Tervetuloa Tampereen yliopistolle! Tehdään päivistä ikimuistoiset, opitaan yhdessä, syvennetään ymmärrystämme työelämän monenlaisista ilmiöistä, jotka kietoutuvat tutkimuspäivien tematiikkaan ja verkostoidutaan!

*Sirpa Syvänen*  
Tampereen yliopisto  
Työelämän tutkimuskeskus

# Table of Contents

Programme	2
Parallel Sessions Schedule	4
Sessions and their Chairs	21
Abstracts	
Keynote lectures	24
Parallel Sessions 1 - 22	27
Työryhmät 23 - 38	133
Posters	192
Practical Information	205



# Programme

## Wednesday 2 November

- 10.00 - Registration at the University of Tampere, Main Building (Kalevantie 4)  
11.00 - 13.00 Lunch  
13.00 - 13.30 Welcome, Main Auditorium  
*Antti Saloniemi*, General Chair of the Conference, University of Tampere  
*Harri Melin*, Vice Rector, University of Tampere
- 13.30 - 14.30 Plenary Session I, Main Auditorium  
*Stefán Ólafsson*, University of Iceland  
Iceland's way out of the deep crisis  
Chair: Antti Saloniemi, University of Tampere
- 14.30 - 15.00 Coffee
- 15.00 - 18.00 Parallel Sessions  
17.00 - 18.00 Meeting the editor Nordic working life research and scientific publicity under the discussion, Main Auditorium Foyer  
Facilitator: *Tuomo Alasoini*, Tekes
- 19.00 - 20.30 Tampere City reception at the Old City Hall (Keskustori 10)

## Thursday 3 November

- 9.00 - 9.15 Welcome - Tervetuloa, Main Auditorium  
*Sirpa Syvänen*, Docent, University of Tampere, Work Research Center
- 9.15 - 10.15 Plenary Session II, Main Auditorium  
*Arne L. Kalleberg*, University of North Carolina at Chapel Hill  
Hard times in comparative perspective  
Chair: *Antti Saloniemi*, University of Tampere
- 10.15 - 10.45 Coffee  
Poster Session, Main Auditorium Foyer
- 10.45 - 13.15 Parallel Sessions  
13.15 - 14.15 Lunch
- 14.15 - 15.45 Plenary Session III, Main Auditorium  
*Anna-Maija Lehto*, Statistics Finland  
Changes in working conditions over time – 40 years with conflicting trends  
*Tuomo Alasoini*, Tekes  
Excellence in underperforming: what's wrong with Finland?  
Best Article Award of Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning- journal  
Chair: *Arja Haapakorpi*, Finnish Association of Work Life Research
- 16.00 - 18.00 Parallel Sessions
- 19.30 - Banquet Dinner at Viihdepalatsi (Hämeenkatu 30)

## Friday 4 November

- 9.00 - 10.30    Parallel Sessions
- 10.45 - 13.00    Plenary Session IV, Main Auditorium  
*Carin Håkansta*, Swedish Work Environment Authority  
Working life research in Sweden – between science and politics  
*Peer Hull Kristensen*, Copenhagen Business School  
Social and organizational enablers for employee-driven innovation  
Chair: *Tapio Bergholm*, University of Helsinki/SAK
- 13.00 - 13.30    Closing Session with lunch, Main Auditorium Foyer  
*Antti Saloniemi*, University of Tampere  
*Robert Salomon*, Oslo and Akershus University College

An improvisation group from the Degree Programme in Theatre Arts might puzzle the audience in the Main auditorium.

# Parallel sessions

Wednesday 2 November 2016 at 15.00 - 18.00

Session 2: Working with technologies in the service sector, Main Building, Room A21

*Agnete Meldgaard Hansen & Sidsel Lond Grosen*

'Intelligent floors' as proxies for elderly bodies and needs – new professional practices in a high-tech eldercare center

*Kaisa Eskelinen*

Enterprise planning system in elderly home care – how middle managers deal with standardization of elderly home care work

*Hanna Toiviainen & Liubov Vetoshkina*

Complex objects as a challenge for learning in digital printing network

*Robert H. Salomon*

On cooling the mark out in a digital world

Session 3: Practice-Based Approaches to Working Life Studies, Main Building, Room A2A

*Martin Jarmatz et al.*

One decision, but many practices: a practice-based approach to behavioral price decision making

*Vibeke Andersen & Anette Lykke Hindhede*

Social Capital and Relational Coordination – transformation from analytical concept to management tool

*Olav Eikeland*

The practical turn – turning radically practically

*Meri Jalonen & Iben Sandal Stjerne*

Exploring methodologies for studying interconnected practices

*Keijo Räsänen*

Hard feelings – Moods in academic practice

*Rikke Thomsen & Anders Buch*

Practice changing practices – How to engage in practice-based studies that makes a difference.

Session 4: Changing patterns of labour migration in Nordic working life, Pinni B Building, Room B3107

*Anna-Leena Kurki et al.*

Exploring and enhancing the competences of foreign-born employees in multicultural workplaces – focus on supervisors' work

*Thomas Bredgaard et al.*

Employers, employment services and the integration of refugees on the Danish labour market

*Päivi Vartiainen et al.*

Exploring integration and learning in Finnish workplaces: the experiences of Estonian, Spanish and Filipino nurses

*Ana Maria Aragonés & Uberto Salgado*

Denmark and Norway: matching labor market needs with qualified migrants

*Auli Airila et al.*

Underlying factors of higher employment among Kurdish and Somali migrants in Finland

Session 5: New wave of knowledge work – challenge or a chance?, Main Building, Room D13

*Kirsi Yli-Kaitala & Minna Toivanen*

Knowledge Work, Time and the Digital Work Environment

*Michael Tiemann*

The effects of digitization on well-being at work

*Laura Bordi et al.*

Digital work environment and employees' satisfaction with customer work

*Antti Syvänen et al.*

Digitalization of teaching as a question of professional identity

*Piia Markkanen & Arttu Mykkänen*

User-centric approach for architectural design of knowledge work environments

Session 6: Emergent segments of precarious workers in the Nordic countries, Pinni A Building, Room B2089

*Bjarke Refslund*

Dealing with precarious work in a highly regulated labour market – the case of Denmark

*Janne Glerup*

Precarious work in the field of academics?

*Anna Ilsøe*

From living wage to living hours – the Nordic version of the working poor

*Anna Pärnänen*

Zero-hour contracts in Finland

Session 8: Having a hard time retiring? The role of working life in the retirement process, Pinni B Building, Room B3118

*Sirpa Koponen*

Factors influencing aging nurses' intentions to stay in nursing: A Q-method study

*Kaisa Kirves*

Perceived employability in late career – is it needed?

*Kerstin Nilsson*

Conceptualisation of ageing in relation to factors of importance for extending working life

*Pauli Forma*

Job satisfaction among public sector employees: an international comparison

*Monika von Bonsdorff*

Situational and Dispositional Factors as Antecedents of Early Retirement and Bridge Employment Intentions

Session 11: Longitudinal analysis in working life research, Main Building, Room A2B

*Heikki Uhmavaara & Jari Murto*

Longitudinal survey data about local bargaining in Finland

*Katri-Maria Järvinen et al.*

Private sector employees' career trajectories and companies' turnover development, in Finland 2007–2012

*Terhi Maczulskij & Merja Kauhanen*

Job polarization: where do workers from declining routine jobs go?

*Minna Ylikännö et al.*

NPM and the work motivation of Finnish public sector employees – case study of Kela

*Anja Kirkeby*

Revolving doors? Ethnic workplace mobility in the construction and cleaning industries after the EU enlargements of 2004 and 2007

*Krutova Oxana*

Where does marginalization lead? Estimating labor market attachment of unemployed immigrants in Finland in a long-term perspective

*Marjut Pietiläinen & Anna Pärnänen*

Study on testing discrimination questions with internet questioning method

*Satu Ojala et al.*

Discrimination at work and work career in a 7-year follow-up study

Session 12: Wicked Times in Health and Social Care: Who cares for workers of care?, Main Building, Room D12

*Leena Mikkola*

Social interaction practices and well-being at hospital workplace

*Tyynne Ylinen & Mervi Ruokolainen*

Working ethically? Social workers' perceptions of the possibilities and challenges in ethical practice.

*Peter Nielsen*

The dynamics of professional knowledge organizations – a knowledge organization perspective on innovative performance and wellbeing.

*Sanna Laulainen*

Dark sides of organizational citizenship in health and social care

Session 14: Age and Life Course at Work, Linna Building, Room K108

*Tomi Oinas & Mia Tammelin & Timo Anttila*

Individuals under pressure - consequences to later working life

*Elisabeth Sundin*

Old entrepreneurs - a diversified group

*Kirsi Lumme-Sandt & Jari Luomanen & Pirjo Nikander & Elisa Virkola*

Sacked at the age of 50+

*Aart-Jan Riekhoff & Noora Järnefelt*

Early labour market exit in Finland: working life events, individual trajectories and the role of firm-level policies

Session 16: Within and beyond emotional work

New directions in studies of gender, emotions and bodies in working life research, Linna Building, Room K106

*Pekka Varje & Ari Väänänen*

Emotionalizing organizations? Managerial change in the National Workers' Savings Bank of Finland

*Jussi Turtiainen*

Affective labour and employability of the young

*Gunilla Olofdotter*

The role of emotions in temporary agency work

*Linda Lill*

Elderly care – gender, class and race relations

*Mira Karjalainen*

Spiritual labor in corporate world

Session 17: Workers, Employers and State in the turbulent times, Linna Building, Room K107

*Antti Kasvio*

How to promote the future of Nordic working life on an ethically sound manner?

*Oxana Krutova*

Working hours in the Nordic Countries: trends and socio-economic differences

*Laust Høgedahl*

Developing Nordic models of industrial relations systems in the public sector. Counter drawing or translating private sector experiences?

*Irina Olimpeva*

Trade Unions and Working Life: Evolution and Peculiarities of Labour Interests Representation in Russia

*Cecilia Blanco*

Segmented labour markets in Cordoba

Session 18: Work-life dynamics, Main Building, Room Kahveri

*Milla Salin & Mia Hakovirta & Minna Ylikännö*

Attitudes towards sharing paid work and domestic care responsibilities in 22 western countries

*Mia Tammelin & Tuija Koivunen & Tiina Saari*

Women knowledge workers and working time autonomy: the illusion of work time autonomy

*Hanna Sutela & Anna Pärnänen*

Long working hours make reconciliation difficult for working parents

*Greet Vermeylen*

Work-life balance throughout working life as a key element for sustainable work for women and men

Session 20: Organisation, technology and work – strategy, negotiation and application, Pinni A Building, Room A3103

*Anne Dichmann Sorknaes*

Tele-nurses and tele-patients experience of real time telemedicine video-consultation between a hospital-based nurse and a discharged patient with Chronic Obstructive Pulmonary

*Katja Vähäsantanen*

Agency and learning in the work of software professionals

*Søren Vøxted*

How establishment of self-managing teams can contribute to better safety? -Experience from demolishing a nuclear power plant

Session 21: Health, work ability, functional capacity and exclusion from working, Linna Building, Room K112

*Ari Väänänen et al.*

The transition towards mental vulnerability in Finland – doctors' views on changing circumstances in occupational health care between the 1970s and the 2010s

*Hely Innanen & Katariina Salmela-Aro*

Experiences of the areas of worklife: profiles and associations with exhaustion, cynicism and professional efficacy and individual achievement and social strategies

*Monika Wilinska et al.*

Workability- a concept in making

*Jorma Seitsamo et al.*

Work ability and functioning of working-aged men and women not currently active in work life

*Ásta Snorradóttir et al.*

The health and well-being of employees following downsizing: a comparison of stayers and leavers

*Yrjö Mattila*

Combining work income and social security in untypical work relationships

*Inka Koskela et al.*

Evaluating work ability and negotiating return to work after sickness absence

*Jessica de Bloom et al.*

Effects of park walks and relaxation exercises during lunch breaks on recovery from job stress: two randomized controlled trials

## Thursday 3 November 2016 at 10.45 - 13.15

Session 1: Employment, unemployment and labour market policies, Linna Building, Room 5101

*Noora Elonen & Jukka Niemelä*

Do the activation policies really activate long-term unemployed?

*Mads Peter Klindt*

Trade unions and skill formation in a workfare regime

*Eva Kopf & Cordula D. Zabel*

Intergenerational Effects of Active Labour Market Policies

*Magdalena Rek-Woźniak & Wojciech Woźniak*

"From the land of solidarity to the land of cheap labour". On peculiarities of the Polish labour market transitions and discursive practices that made them possible

Session 2: Working with technologies in the service sector, Main Building, Room A21

*Anne Dichmann Sorknaes*

The effect of real time telemedicine video-consultation between a hospital-based nurse and a discharged patient with Chronic Obstructive Pulmonary disease

*Annette Kamp & Stinne Aaløkke Ballegaard*

Virtual home care

*Tuuli Turja et al.*

Robots as future co-workers in elderly care?

Session 3: Practice-Based Approaches to Working Life Studies, Main Building, Room A2A

*Laura Seppänen & Mikael Wahlström*

Self-confrontations for learning interpretative practice in robotic surgery

*Vibeke Kristine Scheller*

Saving Time and Patients

*Tiina Rautakorpi*

Promoting students' reflections in organisational improvisation arrangement: case of Finnish UAS

*Anne Mette Hald*

A practice-based study of development of new teachers' competences

*Inkeri Hakamies*

Practice makes 'museum people' - Engaging museum practices

Session 4: Changing patterns of labour migration in Nordic working life, Pinni A Building, Room A3107

*Doris Pljevaljic Simkunas & Trine Lund Thomsen*

Migrant workers experience of precarious working conditions

*Markku Sippola & Laura Mankki*

Estonians Working in Finland: Instrumental Collectivism as a basis for Organising

*Jens Arnholtz*

Posting and institutional dilemmas in Danish construction

Session 5: New wave of knowledge work – challenge or a chance?, Main Building, Room D13

*Kirsi Sjöblom et al.*

3SPACES – towards inspiring workplaces. Enhancing well-being and co-creating purposeful work practices through mental, physical and virtual modalities

*Virpi Ruohomäki et al.*

Workspace evaluations of knowledge workers

*Jaana Näsänen & Outi Vanharanta*

Place bound, time bound and flexible work subjectivities – the plurality of experience in spatial change

*Jessica de Bloom et al.*

Share, like, twitter and connect: ecological momentary assessment to examine the relationship between personal social media use at work and work engagement

*Monika Metykova & Lenka Waschková Císařová*

My workstation, my castle? Changing spaces of creative labour

Session 6: Emergent segments of precarious workers in the Nordic countries, Pinni A Building, Room A2089

*Ruth Emerek & Rasmus Juul Moberg*

Precarious work – challenges and consequences of shifts in the ethnic composition of the workforce

*Mareks Niklass*

In-work poverty in Latvia: its causes and policy implications

*Anders Jakobsen*

Subjective meaning and professional ideals in new academic work functions and labour market sectors

Session 7: Sustainability and human resource management, Main Building, Room KH3 (Kokoushuone 3)

*Tiina Taipale*

Engaged in teaching HRM – In quest of reflective and responsible teaching and HRM praxis

*Jagriti Tanwar*

Determinants of Gender Gap in Promotion: Evidence from India

*Shaghyegh Ghaffaripour*

The Impact of Psychological Capital on Organizational Commitment, Organizational Citizenship behavior and Quality of Work Life among Oil Personnel

*Minna Janhonen*

Sustainable cultures and management principles of agile, small and medium sized enterprises

*Maria Järleström*

Top managers' viewpoints toward sustainable HRM and stakeholders

Session 12: Wicked Times in Health and Social Care: Who cares for workers of care?, Main Building, Room D12

*Anneli Hujala & Sandra Schruijer*

Multiparty group dynamics among care professionals

*Anna-Mari Simunaniemi, Martti Saarela & Matti Muhos*

Entrepreneurs' well-being at work in social and health care business

*Inka Koskela, Katriina Tapanila & Lea Henriksson*

Balancing between competing logics. Reconfiguring professional work in occupational health service

*Driss Habti*

Cultural capital mobilization of Russian physicians in the transition passage into Finnish healthcare labour market: thinking relationally

Session 13: Alternative careers as responses to transformations of working life, Main Building, Room KH5 (Kokoushuone 5)

*Helge Hvid & Henrik L. Lund*

Working life in a P2P economy

*Hanna-Mari Ikonen*

Alternative careers, alternative lifestyles: exploring the paths and practices of self-employment



*Aura Nortomaa*

Mini-Cycles of Work – Mini-Cycles of Vocation?

*Eerika Koskinen-Koivisto*

New Modes of Work in Lifestyle Forums

*Heidi Kurvinen*

Finnish journalists searching for a new career at the beginning of the 1990s

Session 15: Work 'till you drop?' The effects of New Public Management on higher education; competing logics and new steering models, Linna Building, Room K110

*Aki Lehtivuori*

Crowding-out scholars' intrinsic motivation? The effect of management-by-results doctrine on scholars' intrinsic motivation and academic research.

*Oili-Helena Ylijoki*

Academic elite's work experiences under New Public Management in Finland, Sweden and the UK.

*Hannele Mäkelä et al.*

Accounting and financial management in higher education.

*Johanna Annala et al.*

Scholars' Agency in the Changing Contexts of Higher Education.

Session 16: Within and beyond emotional work

New directions in studies of gender, emotions and bodies in working life research, Linna Building, Room K106

*Monica Wilinska*

Work (Emotion) ability- emotion work in the work rehabilitation process

*Minna Nikunen*

Affective labour and employability of the young

*Päivi Korvajärvi*

Working through embodied affects

*Johan Alfvén*

On-call employees – an alienated reserve army?

Session 17: Workers, Employers and State in the turbulent times, Linna Building, Room K107

*Tapio Bergholm*

Withering away of strikes in Finland

*Mikko Värttö*

Democratization of workplace by inducing deliberation

*Hans Jørgen Limborg*

OHS Professionals and Employee Representatives – New roles and new challenges in Occupational Health and Safety Management

*Pauli Summanen*

Hidden overtime working hours of male and female employees in Finland

Session 18: Work-life dynamics, Main Building, Room Kahveri

*Margunn Bjørnholt & Kari Stefansen*

Work-family adaptation and institutional support systems. The case of Polish families in Poland and Norway.

*Johanna Närvi & Minna Salmi*

Organizational culture and practices as obstacles of fathers' parental leave take-up?

*Olof Juliusdóttir*

Family support for executive managers in Iceland - a gender perspective

Session 19: Learning and development in supporting renewal, productivity and well-being at work, Linna Building, Room 5026

*Sirpa Syvänen & Kati Tikkamäki*

Dialogic learning and development – tools for promoting productivity and quality of working life

*Outi Teittinen & Satu Aaltonen*

Organizational renewal in elderly care – a case study from the public sector

*Johan M. Sanne*

Learning from and for rescue efforts to secure citizens' and firefighters' safety

*Susanna Paloniemi et al.*

Professional Agency and Creativity in Information Technology Organizations

Session 22: Flexibility and Security in Post-Industrial Labour Markets, Main Building, Room C5

*Satu Ojala et al.*

The Fragmented Work Careers of Peripheral Temporary Employees. 7-year follow-up study

*Roy A. Nielsen & Jorgen Svalund*

Fixed-term employment in Norway: A pathway to stable labour market participation?

*Jouko Nätti et al.*

Temporary work, employer-provided training and subsequent employment career

*Jorgen Svalund et al.*

Fixed-term employment in Norway and Sweden: Trajectories to labour market integration?

*Tomas Berglund et al.*

Is a temporary employment a step to a permanent employment or a trap to insecurity?

*Jorgen Svalund et al.*

Employers' use of fixed-term contracts across industries in Norway and Sweden. Does regulation matter?

Työryhmä 23: Työyhteisön dialoginen kehittäminen ja johtaminen sosiaali- ja terveysalalla – havaintoja arjesta ja opinnäytteistä, Linna-rakennus, huone K108

*Kaija Loppela & Jenni Kulmala*

Työn ilolla tuloksellisuutta ja kilpailukykyä vanhuspalveluyrityksiin Etelä-Pohjanmaalla.

*Pirkko Patynen et al.*

Nuorten palvelupolkujen rakentaminen - OSUMA-hankkeen osallistava kehittämisprosessi Pieksämäellä.

*Iikka Uusitalo*

Prosessi- ja dialogikeskeisen viitekehyksen soveltamisesta Loimaan aluesairaalan hoitotyön johtamisen kehittämisessä.

*Jaana Mäkelä*

Digitalisoituva sosiaali- ja terveysala – uhka vai mahdollisuus?

*Ulla Isosaari*

Sosiaali- ja terveysalan työelämän tutkimus johtamisen näkökulmasta Vamkin YAMK-tutkinnon opinnäytetöissä.

*Eija Kyrölahti & Arja Hemminki*

Työelämälähtöinen opinnäytetyö yhdistää työelämän ja koulutuksen

Työryhmä 24: Tulevaisuuden monimuotoinen työelämä, Linna-rakennus, huone 5027

*Liisa Mäkelä & Anna-Maija Lämsä & Suvi Heikkinen*

Mikä auttaa ekspatriaatteja selviytymään eettisesti haastavista tilanteista työelämässä?

*Katja Keisala & Kaisa Niiranen*

Kokemuksia kulttuurien välisen vuorovaikutuksen kehittämisestä kahdessa sote-alan työyhteisössä.

*Laura Toivo*

Monimuotoisuuden monet kasvot. Monimuotoisuusdiskurssit ja niille luodut merkitykset hoiva-alan työyhteisöissä.

*Marja Oksanen & Tiina Hirard*

Urareitti-hanke maahan muuttaneiden korkeakoulutettujen avuksi.

Työryhmä 25: Uusia avauksia yrittäjien ja pienten yritysten työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tutkimisessa ja kehittämisessä, Pinni A –rakennus, huone A3111

*Marita Riikonen*

Kuule tutkimuskohteena olevien yrittäjien ääntä - yrittäjien näkemyksiä tutkimuksessa mukana olemisesta ja tutkimusaiheesta

*Pia Raukola & Taru Piekkari*

Työterveyshuollon mallinnus pienyrityksille TyöSyke Oy:ssä

*Sari Wuolijoki & Minna Männikkö*

Ratkaisuja yrittäjien ja pienten yritysten työterveyshuollon kehittämiseksi

*Marja Kijärvi-Pihkala & Sari Niemi*

Välittömiä työhyvinvointitekoja pk-yrityksiin - mitä työhyvinvointi on?

*Merja Suoperä et al.*

Onni tulee puun takaa - hyvinvoivat ja tuottavat työpaikat metsä- ja sote-alalle

Työryhmä 27: Työnteon tavat haastavat edunvalvonta-ajattelun, Linna-rakennus, huone K112

Keskusteluosio järjestetään kello 10.15–13.30

Tematiikan työpäätösosio järjestetään kello 16.00–18.00

*Tapio Bergholm*

Työtaistelut Suomessa – historiallisia ja vertailevia näkökulmia

*Ville Kainulainen*

Luottamusmies, tunteet ja toimijuus - edunvalvonta matalapalkkaisella yksityisellä palvelusektorilla

*Iikka Levä*

Toimihenkilöliikkeen naiskuvat 1954–1975

*Milja Saari*

Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus

Työryhmä 28: Tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikainen kehittäminen Suomessa – tutkimus käytännön kehittämistyön tukena, Linna-rakennus, huone K113

*Pekka Iivari*

Osallistavalla johtamisella työhyvinvointia ja turvallisuutta: Levi, Ruka ja Ylläs

*Esa Jokinen*

Arviointitutkimus kuntauudistuksessa – työelämän laadun ja tuottavuuden risteyskohdassa

*Hannele Seppälä et al.*

Ammattikorkeakoulut ja uusi osaaminen työelämän kehittäjinä

*Heli Talja et al.*

Organisaatioiden resilienssiä etsimässä

Työryhmä 30: Nuorten työelämään kiinnittyminen ja työelämävalmiudet – käsitteet, interventiot ja käytännöt, Linna-rakennus, huone K109

*Johanna Moilanen & Taina Era*

SUUNTA – Nuorten vanhempien suunta työuralle

*Anna Koski et al.*

Psykologinen pääoma nuorten työelämään kiinnittymisen tukena

*Mikko Nykänen*

Asennetta työhön! – valmennusmenetelmä. Interventio nuorten työturvallisuustaitojen vahvistamiseen

*Katariina Autio*

Ammattilaisuus on ammattitaitoa ja ammattikuntaa

*Sanna Lappalainen*

Media- ja digitaidoilla työelämään

*Sari Miettinen*

Tulevaisuusohjauksen menetelmät nuorten ohjauksessa

*Tiina Myllymäki*

LOV-nuorille selkeyttä jatkosuunnitelmiin

Työryhmä 33: Kaikille sopiva työ, työympäristö ja työyhteisö – hyvinä ja huonoina aikoina, Päärakennus, huone C1

*Mari Mononen et al.*

Osatyökykyisten työllistymisen edistäminen osana organisaation strategiaa

*Marita Leppäkangas*

Osatyökykyisten integrointi organisaatioon – henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt

*Mirja Willberg et al.*

Kaikille sopivan työelämän kehittämiseen kannattaa satsata etenkin vaikeina aikoina

*Paula Pietilä*

Design for all – Askelia kohti saavutettavaa työelämää

*Taru Tammi & Kimmo Sääskilähti*

Näkövammaisen henkilön työn mukautusratkaisut ja työvälineiden käytettävyys

*Elisa Mäkinen & Tuula Mikkola*

Työelämän ulkopuolella olevat ja asuinalueen hyvä arki. Siltaamalla työelämävalmiuksia

Työryhmä 35: Eri-ikäisyys työyhteisössä, Päärakennus, huone C2

*Hanna Salminen et al.*

Ikääntyvien hoitajien kokemat HR-käytänteet ja eläkeaikomukset

*Sirpa Koponen et al.*

Työtyytyväisyys välittää koetun johtamistyylin ja ennen aikaisten eläköitymisaikojen välistä yhteyttä

*Monika von Bonsdorff*

Yrittäjien eläkeprosessi: suunnittelu, päätöksenteko, siirtyminen ja sopeutuminen eläkkeellä oloaikaan

*Hanna Salminen & Monika von Bonsdorff*

Muuttuvat työurat ja eläkkeelle siirtyminen

Työryhmä 37: Vastuullisen johtamisen monet muodot, Pinni A –rakennus, huone A3103

*Virpi Slotte*

Osaaminen osana yritys vastuuta - näkemyksiä kiinteistöalalta

*Tatu Piirainen*

Yritys- ja johtamiskulttuurit ja yritysten kyky vastata globaalien megatrendien luomiin haasteisiin

*Soilikki Viljanen*

yrityksen eettisen toiminnan yhteys innovatiivisuuteen

*Suvi Heikkinen & Elina Riivari & Marjo Siltaoja*

Eettinen ja vastuullinen johtaminen ja päätöksenteko suomalaisissa huippu-urheiluorganisaatioissa

## Thursday 3 November 2016 at 16.00 - 18.00

Session 3: Practice-Based Approaches to Working Life Studies, Main Building, Room A2A

*Hannele Kerosuo*

Renewing Practices Towards Virtual Design and Construction

*Sami Paavola*

Negotiating on the uses of building information models in designers' collaboration

*Eeva Houtbeckers*

A Practice perspective to the use of 'social entrepreneurship' in a co-working cooperative

*Anu Penttilä*

Moral experiences in the daily work of responsibility practitioners

Session 5: New wave of knowledge work – challenge or a chance?, Main Building, Room D13

*Aaro Hazak et al.*

Effects of working time patterns on creative R&D work outcome

*John-Paul Byrne*

The Antinomies of Autonomy: A Comparative Case Study of the Stressors of Working Life in Ireland and Denmark

*Akbar Valadbig*

The study of the elements of work alienation

Session 9: Improving The Psycho-Social Working Environment: Policy, regulation and programmes, Pinni A Building, Room A2089

*Hans Jørgen Limborg*

The rise of 'new' company internal strategies to promote prevention of poor psycho-social working conditions

*Malin Bolin & Gunilla Olofsdotter*

From healthy employees to healthy workplaces - theoretical development of an organizational perspective on psychosocial working conditions

*Christian Uhrenholdt*

Organizing the working environment – institutional logics in working environment specialist functions

Session 10: Coping with Ignorance in the Non-Knowledge Society, Main Building, Room KH5 (Kokoushuone 5)

*Tiina Kontinen*

Tackling the known unknowns? Developing a story-based monitoring and evaluation in a development NGO

*Lauri Lahikainen*

Individualization as Hermeneutical injustice in Working Life

*Armi Mustosmäki*

Creating a picture on Finnish working life based on survey data: the role of (non) knowledge, methodological wars and (self) reflexivity

*Petra Auvinen & Hannele Palukka & Jaana Parviainen*

Professionals and non-professionals in collaboration

Session 11: Longitudinal analysis in working life research, Main Building, Room A2B

*Pekka Virtanen et al.*

Early leavers dilemma: Is leaving the workplace before major downsizing beneficial for future labour market attachment?

*Pasi Haapakorva et al.*

The impact of parental labor market activity on the school-to-work transitions of children

*Kristine Nergaard*

Women and part-time in the Norwegian labour market

*Merja Kauhanen et al.*

The impact of temporary work on subsequent earnings

*Jouko Nätti et al.*

Part-time work, life course situations and subsequent employment career

Session 12: Wicked Times in Health and Social Care: Who cares for workers of care?, Main Building, Room D12

*Will Thomas*

Independence and interdependence in health and social care management

*Minna Hoffrén*

Destructive leadership in health and social care - feature perspective

*Jonas Welander*

Corrosion of trust: violation of psychological contracts as a reason for turnover amongst social workers

*Betina Dybbroe & Annette Kamp*

User involvement in care work - challenging professional work and identities

Session 14: Age and Life Course at Work, Linna Building, Room K108

*Reidar J. Mykletun & Trude Furunes & Per Erik Solem*

Rising workforces' average retirement age - a successful case

*Robert H. Salomon & Hans Christoffer Aargaard Terjesen*

Active ageing: From focus on health and workability to focus on resources, working environment, management and motivation

*Noora Järnefelt & Satu Nivalainen*

Financial incentives or better working conditions - how to encourage older employees postpone their retirement?

Session 15: Work 'till you drop?' The effects of New Public Management on higher education; competing logics and new steering models, Linna Building, Room K110

*Kirsi-Mari Kallio & Annika Blomberg*

Cradle of education or an assembly line? Performance measurement as (self)governance in academic work.

*Mirka Koro-Ljungberg & Teija Löytönen*

A slow reading [of] notes and some possibilities of liberated, open, becoming universities.

*Sinimaaria Ranki*

Strategic leadership in Finnish higher education institutions.

*Elina I. Mäkinen et al.*

The Path to Academic Worthiness—Implementing Tenure Track in Finnish Universities.

Session 16: Within and beyond emotional work

New directions in studies of gender, emotions and bodies in working life research, Linna Building, Room K106

*Katja Vähäsantanen*

The role of emotions in agentic learning at work

Session 19: Learning and development in supporting renewal, productivity and well-being at work, Linna Building, Room 5026

*Tuula Heiskanen et al.*

Knowledge sharing and organizational learning

*Tytti Steel*

Exploring a Mentoring Programme through the Theory of Constructive Alignment

*Sami Jantunen & Tapio Koivisto*

Towards collaborative management praxis and paradigm: Organization 2.0 research project

*Heli Talja et al.*

Hard times - Looking for organizational resilience

Session 20: Organisation, technology and work – strategy, negotiation and application, Pinni A Building, Room A3103

*Hannele Väyrynen*

Why us? No way I. Restrictions of readiness for change and technology adoption.

*Arja Haapakorpi*

Does technology replace jobs? Technology and reshaping of job descriptions in metals industry

Työryhmä 24: Tulevaisuuden monimuotoinen työelämä, Linna-rakennus, huone 5027

*Rolle Alho & Mika Helander*

Foreign Seasonal Worker's Strategies at the Margins of The Finnish Welfare State: Informal networks and weak ties

*Vuokko Niiranen et al.*

Kansainvälistyvä työyhteisö toimintatutkimuksen kumppanina.

*Katja Päällysaho & Marianne Nylund*

Kohtaamisia, vastavuoroisuutta, kumppanuutta – kansainväliset sosionomiopiskelijat työelämässä.

Työryhmä 25: Uusia avauksia yrittäjien ja pienten yritysten työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tutkimisessa ja kehittämisessä, Pinni A –rakennus, huone A3111

*Marianne Ekonen et al.*

Muutoskyvykkyydellä kasvuun: työhyvinvointia ja tuottavuutta pk-yrityksiin

*Kaarina Latostenma*

Esimiesten vertaisfoorumit ja niiden aihepakka Kymppikortit

*Nina Nevanperä et al.*

Naiset työssä -Videovälitteisellä vertaisryhmäohjauksella uusia mahdollisuuksia naisyrittäjien työkyvyn edistämiseen

*Barbara Bergbom & Auli Airila*

Maahanmuuttajataustaisten yrittäjien verkostoitumista ja työhyvinvointia on tuettava

*Kristina Rajala*

Maahanmuuttajayritysten lähtökohdat työterveysyhteistyöhön

Työryhmä 26: Kun mikään ei riitä, kutsusymposium, Päärakennus, huone Kahveri

Työryhmä 27: Työnteon tavat haastavat edunvalvonta-ajattelun, Linna-rakennus, huone K112

*Tapio Bergholm*

Työtaistelut Suomessa – historiallisia ja vertailevia näkökulmia

*Ville Kainulainen*

Luottamus mies, tunteet ja toimijuus - edunvalvonta matalapalkkaisella yksityisellä palvelusektorilla

*Ilkka Levä*

Toimihenkilöliikkeen naiskuvat 1954–1975

Työryhmä 28: Tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikainen kehittäminen Suomessa – tutkimus käytännön kehittämistyön tukena, Linna-rakennus, huone K113

*Tuuli Turja et al.*

Roboteistako tuottavuutta ja työapua hoiva-alalle?

*Elina Ylikoski, Teemu Ylikoski*

Innovatiivisen osaajayhteisön johtamisen haasteet

Työryhmä 29: Yhteistyön hyödyllisyys mm. työhyvinvointiin ja aikapaineeseen, Päärakennus, huone C2

*Hilkka Ylisassi et al.*

Yhteistyön koettu tarve ja toteutuminen Tules – kuntoutusprosessin aikana. Työntekijän, työterveyshuollon, työpaikan ja kuntoutuksen palveluntuottajan näkemyksiä yhteistyöstä.

*Riitta Seppänen-Järvelä*

Yhteistoiminta työhönkuntoutuksessa henkilöstöasiantuntijan näkökulmasta

*Erja Sormunen et al.*

Toimiva työterveysyhteistyö – kyselytutkimus liikuntaelinongelmaisen työntekijän työkyvyn tukemisesta työterveyshuollon, työpaikan ja kuntoutuksen palveluntuottajan yhteistyönä

*Sirpa Mertala*

Yhteisöllinen työhyvinvointi ja työnohjaus psykiatrisissa asumispalveluissa

Työryhmä 30: Nuorten työelämään kiinnittyminen ja työelämävalmiudet – käsitteet, interventiot ja käytännöt, Linna-rakennus, huone K109

*Visa Tuominen & Heikki Salomaa*

Ihanteet uusiksi. Ensimmäiset kymmenen vuotta pappina.

*Helena Helve*

Vertaileva tutkimus korkeakouluopiskelijoiden työnäkymistä ja identiteettihorisonteista.

*Elina Sutela*

Nuorten siirtymät työmarkkinoille Suomessa. Työmarkkinauratyypit ja niihin vaikuttavat sosioekonomiset ja alueelliset tekijät Kansallinen syntymäkohortti 1987 -aineiston valossa.

*Sari Rajamäki*

Työelämään kiinnittyminen vuorovaikutusilmionä

*Janne Matikainen & Päivi Virtanen & Anja Kuhlamppi*

Elämys- ja seikkailupajoista itsetuntemusta – Mun juttu, meidän tulevaisuus -hanke (2015-2017)

*Auli Airila & Mikko Nykänen*

Nuoria osallistavien olosuhteiden kehittäminen tutkimus- ja kehittämishankkeessa



Työryhmä 34: Työura osatyökykyisenä, Päärakennus, huone C1

*Päivi Mattila-Wiro hanke-esittely aluksi*

*Nina Nevala et al.*

Osatyökykyiset työssä -toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä

*Patrik Tötterman & Leila Tauriainen*

Osatyökykyisenä työnhakijana työelämään: jakavatko käytännön työntekijät sekä viranomais- ja järjestökenttä työnantajien näkemyksen rekrytointikyynnyksestä?

*Sari Pitkänen*

Työuria pidentävät yhteistoiminnalliset keinot

*Pirkko Mäkelä-Pusa*

Kokemuksia työelämän ulkopuolella olevien osatyökykyisten tuen tarpeesta

Työryhmä 36: Monimuotoistuva työ – yksityiselämän ja työelämän rajapinnoilla, Linna-rakennus, huone 5101

*Kaisa Kirves & Salla Toppinen-Tanner*

Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt ja kulttuuri suomalaisilla työpaikoilla

*Kati Karhula et al.*

Työajan pituus, lyhyet vuorovälit ja vapaapäivät vuorotyöntekijöillä: yhteys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen

*Annina Ropponen et al.*

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen asiantuntijatyössä

*Marjukka Laine et al.*

Työ@Elämä -esimiesvalmennuksesta tehoa henkilöstön työn ja muun elämän yhteensovittamiseen

Työryhmä 38: Muuttuva työ ja organisaatiot, muuttuvat perheet ja hoivavastuut, Linna-rakennus, huone 4026

*Heli Häyrynen*

Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksellistyminen nuorille naisille, narratiivinen näkökulma

*Dan Nie*

The responsible HRM practices and women employees' turnover intentions: The moderating effect of supervisor gender

*Henri Hyvönen & Jukka Lehtonen*

Muuttuva työ, muuttuvat perheet: median keskustelu työelämän yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta

*Maria Väkiparta & Marjut Jyrkinen*

Työn ja "ei-työn" rajamailla: Hoivan sukupuolittuneet diskurssit turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskuksissa

## Friday 4 November 2016 at 9.00 - 10.30

Session 1: Employment, unemployment and labour market policies, Linna Building, Room 5101  
*Arja Kuvinen al.*

Late career job loss – employment trajectories and retirement of displaced workers aged above 45 years  
*Timo Ala-Vähälä & Päivi Vuorinen-Lampila*

The effect of economic trends in business graduate employment outcomes and the gender segregation  
*Simo Aho et al.*

Chronic unemployment in Finland and Germany

Session 9: Improving The Psycho-Social Working Environment: Policy, regulation and programmes, Pinni A Building, Room A2089

*Magnus Nygren*

Workplace safety in outsourcing: Regulatory demands and practical application in the mining industry  
*Kari Einarsen et.al*

Burned child shuns the fire: ethical infrastructure's relation to whistleblowing behavior, intention to leave and future whistleblowing intentions

*Maria Johansson*

Occupational health service in the Swedish Construction Industry

Session 14: Age and Life Course at Work, Linna Building, Room K108

*Tuija Koivunen*

Finnish young men's relation to work

*Åse Helene Bakkevig Dagsland & Reidar J. Mykletun*

Work careers - adolescents assumptions about their parents' and friends beliefs, and choice of education and future career intentions

*Marjut Jyrkinen & Charlotta Niemistö & Jeff Hearn*

Challenges of intersections of age, generation and gender: Work/family relations in Finnish management careers

Session 19: Learning and development in supporting renewal, productivity and well-being at work, Linna Building, Room 5026

*Päivi Hökkä et al.*

The relationship between emotions and agency at work

*Laura Pekkala*

Towards sustainable work of the learning organisation – A case study on organisational development of small professional theatres in turbulent times

Session 20: Organisation, technology and work – strategy, negotiation and application, Pinni A Building, Room A3103

*Riitta-Liisa Larjovuori et al.*

Human resources in digital business transformation

*Anne Kokkonen*

Crowdsourcing as a way of organizing work

*Joel Lööw*

Sustainability and human resource management

Session 22: Flexibility and Security in Post-Industrial Labour Markets, Main Building, Room C5

*Tomi Oinas et al.*

Working-Time Regimes and Work-Life Balance in the Nordic countries

*Thomas Bredgaard et al.*

Danish flexicurity in crisis?

*Robert Helmrich & Michael Tiemann*

Labour market forecast and the effects of individual qualification and education participation and occupational flexibility

*Kristine Nergaard*

Do policies matter? Individual labour market careers among employees in companies with different personnel policies

*Minna Ylikännö & Sari Kehusmaa*

Sudden structural change and job security – case study of ex “Nokia-city” of Salo

Työryhmä 24: Tulevaisuuden monimuotoinen työelämä, Linna-rakennus, huone 5027

*Maija Kalm-Akubardia*

Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään -hanke

*Heidi Hirvonen*

”Maassa maan tavalla”. Korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten kokemuksia työnhausta pääkaupunkiseudulla.

Työryhmä 26: Kun mikään ei riitä, kutsusymposium, Päärakennus, huone Kahveri

Työryhmä 31: Työn uudet teknologiat kehittämisen ja oppimisen haasteena, symposium, Päärakennus, huone A32

*Pertti Järvinen*

Oman työn analyysi ja kehittäminen IT:n avulla

*Hannele Kerosuo*

Artefaktit tietomallintamisen oppimisessa ja kehittämisessä rakennusalalla

*Laura Seppänen & Mikael Wahlström*

Tulkitsevuuden oppiminen robottikirurgiassa: konfrontaatioista oppimismenetelmään

*Hanna Toiviainen & Liubov Vetoshkina*

Yhteiskehittelyn oppiminen tekstiili- ja sisustussuunnittelun digitaalisen tulostuksen verkostossa

Työryhmä 32: Suomalaisen työn kiperimmät haasteet tulevaisuudessa, Päärakennus, huone C7

*Mikko Dufva et al.*

Työn tulevaisuuden kuvaus sosioteknisenä muutoksena

*Anu Järvensivu*

Yksinkertainen olisi kaunista

*Salme Näsi et al.*

Taloushallinnon digitalisoituminen – haaveilua ja arveluttavaa todellisuutta

*Maarit Hildén*

Yksilötason ennakointi ja työnantajat mahdollistajina

# Sessions and their chairs

1. Employment, unemployment and labour market policies  
*Simo Aho*
2. Working with technologies in the service sector  
*Annette Kamp, Sidsel Lond Grosen & Agnete Meldgaard Hansen*
3. Practice-Based Approaches to Working Life Studies  
*Anders Buch & Rikke Thomsen*
4. Changing patterns of labour migration in Nordic working life  
*Jens Arnholtz & Line Eldring*
5. New wave of knowledge work – challenge or a chance?  
*Nina Helander, Jussi Okkonen & Maiju Vuolle*
6. Emergent segments of precarious workers in the Nordic countries  
*Anna Ilsoe & Bjarke Refslund*
7. Sustainability and human resource management  
*Maria Järnlström & Essi Saru*
8. Having a hard time retiring? The role of working life in the retirement process  
*Monika E. von Bonsdorff*
9. Improving The Psycho-Social Working Environment: Policy, regulation and programmes  
*Bjarke Refslund & Christian U. Madsen*
10. Coping with Ignorance in the Non-Knowledge Society  
*Jaana Parviainen & Hannele Palukka*
11. Longitudinal analysis in working life research  
*Satu Ojala & Jouko Nätti*
12. Wicked Times in Health and Social Care: Who cares for workers of care?  
*Sanna Laulainen, Anneli Hujala & Will Thomas*
13. Alternative careers as responses to transformations of working life  
*Heidi Kurvinen & Eerika Koskinen-Koivisto*
14. Age and Life Course at Work  
*Noora Järnefelt & Pasi Pyöriä*
15. The effects of New Public Management on higher education  
*Marie-Louise Österlind, Giuseppe Grossi, Kirsi-Mari Kallio & Tomi Kallio.*
16. Within and beyond emotional work  
*Paula Mulinari & Linda Lill*
17. Workers, Employers and State in the making of the Nordic Models  
*Tapio Bergholm*
18. Work-life dynamics  
*Hanna Sutela & Anna Pärnänen*
19. Learning and development in supporting renewal, productivity and well-being at work  
*Sirpa Syvänen & Kati Tikkamäki*
20. Organisation, technology and work – strategy, negotiation and application  
*Arja Haapakorpi, Juhani Ukko & Tuomo Alasoini*
21. Health, work ability, functional capacity and exclusion from working  
*Minna Savinainen*
22. Flexibility and Security in Post-Industrial Labour Markets  
*Tomas Berglund, Timo Anttila, Thomas Breedgard, Jon Erik Dølvik, Jouko Nätti & Mia Tammelin*
23. Työyhteisön dialoginen kehittäminen ja johtaminen sosiaali- ja terveysalalla - havaintoja arjesta ja opinnäytteistä  
*Kaija Loppela & Jenni Kulmala*
24. Tulevaisuuden monimuotoinen työelämä  
*Vuokko Niiranen, Mika Alavaikko & Maija Kalm-Akubardia*
25. Uusia avauksia yrittäjien ja pienten yritysten työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tutkimisessa ja kehittämisessä  
*Helena Palmgren & Kristina Rajala*
26. Kun mikään ei riitä –symposium  
*Karin Filander, Maija Korhonen & Päivi Siivonen*

27. Työnteon tavat haastavat edunvalvonta-ajattelun, keskustelu  
*Anu Suoranta & Sikke Leinikki*
28. Tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikainen kehittäminen Suomessa – tutkimus käytännön kehittämistyön tukena  
*Niilo Hakonen & Juha Antila*
29. Yhteistyön hyödyllisyys mm. työhyvinvointiin ja aikapaineeseen  
*Päivi Lehtonen & Maarit Ahjolahti*
30. Nuorten työelämään kiinnittyminen ja työelämävalmiudet – käsitteet, interventiot ja käytännöt  
*Auli Airila & Mikko Nykänen*
31. Työn uudet teknologiat kehittämisen ja oppimisen haasteena, avoin symposium  
*Hanna Toiviainen, Hannele Kerosuo, Laura Seppänen & Pertti Järvinen*
32. Suomalaisen työn kiperimmät haasteet tulevaisuudessa  
*Kaisa Oksanen & Miika Laurila*
33. Kaikille sopiva työ, työympäristö ja työyhteisö – hyvinä ja huonoina aikoina  
*Pauliina Lampinen & Minna Tarvainen*
34. Työura osatyökykyisenä  
*Pirkko Mäkelä-Pusa & Raija Tiainen*
35. Eri-ikäisyys työyhteisössä  
*Hanna Salminen & Monika von Bonsdorff*
36. Monimuotoistuva työ – yksityiselämän ja työelämän rajapinnoilla  
*Salla Toppinen-Tanner & Jaana Vastamäki*
37. Vastuullisen johtamisen monet muodot  
*Johanna Kujala & Elina Riivari,*
38. Muuttuva työ ja organisaatiot, muuttuvat perheet ja hoivavastuut  
*Suvi Heikkinen & Charlotta Niemistö*

# ABSTRACTS

# Keynote lectures

Stefán Ólafsson, University of Iceland

## Iceland's Way out of the Deep Crisis

The lecture will analyse Iceland's policy reactions to the deep financial crisis that started in 2008, in the light of the main crisis management perspectives. It will show how Iceland applied a mixed strategy, with a particular emphasis on redistribution of resources and burdens.

The aim of the policy strategy was to shelter the most vulnerable groups in society from the crisis consequences, mainly through targeted social protection transfers, tax and benefit policies, debt relief and labour market measures (job creation and increased activation). Devaluation of the currency increased competitiveness of the Icelandic tourism which grew rapidly during the crisis. That also helped in a significant way.

Despite the great enormity of Iceland's crisis its strategy of redistribution and activation seems to have worked reasonably well. Growth was high from 2011 and unemployment declined rapidly and is now one of the lowest in Europe. Income equality increased significantly more than in all other European countries during the crisis.

Arne L. Kalleberg, University of North Carolina at Chapel Hill

## Hard Times in Comparative Perspective

Precarious work has emerged as a serious concern in the contemporary world and a source of hard times for workers and their families. By precarious work, I mean work that is *uncertain, unstable* and *insecure* and in which *employees bear the risks* of work (as opposed to businesses or the government) and *receive limited social benefits and statutory entitlements*. Precarious work has had widespread consequences for many non-work individual (e.g., mental stress, ill physical health, education), family (e.g., marriage, children) and broader social (e.g., community) outcomes. The insecurities and fears of the "precariat" may lead to protests and political instability and therefore call for political responses to address these concerns.

The extent to which work may be considered precarious differs among countries depending on their institutions (labor market, welfare, political) and labor laws, as well as their cultures and norms surrounding employment relations and the workforce. Hence, the impacts of precarious work on individuals and their families will likely differ among countries depending on their labor market and welfare system institutions, laws and policies, as well as cultural factors.

My talk will provide an overview of how working individuals in six advanced industrial countries—Denmark, Germany, Japan, Spain, the United Kingdom and the United States—differ in both their experience of precarious work and in outcomes of precarious work such as job and economic insecurity, entry into the labor force, and subjective well-being. These six rich industrial democracies represent different welfare and employment regimes that illustrate the range of responses to precarious work, though my arguments regarding precarious work and its consequences pertain broadly to industrial countries.

Anna-Maija Lehto, Statistics Finland

## Changes in working conditions over time – 40 years with conflicting trends

With the help of Finnish Quality of Work Life Surveys (1977-2013) it is possible to make an evaluation of most essential changes in working conditions and structural changes in labour force. These changes can be explained firstly with shifts in economic situation and secondly with changes in labour policies. With the latter remark it is meant here the use of labour and other measures like research and organisation development work.

In contemporary working life in Finland, many conflicting trends are to be seen. These trends concern on one hand those principles of good work and good working conditions which have been connected with traditional, Nordic countries' way of influencing work organisation and the use of labour. On the other hand, trends to opposite direction are also to be seen in the use of labour. They come mostly from global forces, like increased economic competition, where domestic firms and labour markets have to adjust themselves.

Following trends can be seen as traditional, Nordic principles of good work and good working conditions: *security, commitment, skills deepening and cooperation*

Following trends – as counterparts - come from international competition, ideas of deregulation, neoliberalism and especially from the concept of “flexible firm”. In their extreme forms these trends have negative impacts which are in conflict with first mentioned ideals of job improvement: *flexibility, mobility, profitability and individualisation*

For the future of working conditions, it is essential to remember that changes do not occur as forces of nature. Many types of national measures can be taken to influence the direction of changes, although international trends are strong. In Finland for example, it is worthwhile to see the many national strengths of the labour force, such as the good level of education, employees' strong commitment, willingness to develop in one's work, and to carry on longer in working life.

We do not just have to accept that deregulation is demanded in the name of improvement of employment. There are also no self-evident trends, such as a polarisation of labour force into good and bad jobs, or a huge reduction of jobs and occupations due to digitalisation or robots. Too often these changes are taken as given. At least Finnish statistics on working life tell a completely different story.

*Carin Håkansta*, Swedish Work Environment Authority

## Working life research in Sweden – between science and politics

Ten years ago, the Swedish government decided to close the National Institute for Working Life. At the time, the institute employed 191 scientists and was the national and international hub for matters related to research, training and practice in the fields of work. The decision was met with dismay in Sweden and surprise in other countries. In some countries it was met with fear that their own national institute would meet a similar fate.

This key note will present my own efforts to understand and explain why the government closed down the institute. My thesis focuses on the conceptual and institutional development of working life research and is based on previous studies of Swedish policy and the evolution of working life research, government documents, research applications and interviews.

My findings indicate that the 1970s - 1980s saw a substantial growth in volume and diversity of Swedish working life research, as well as the establishment of funding and research institutions. In the 1990s the trend was reversed, one reason being the severe recession of the early 1990s which affected all government expenditure. Another reason was the neoliberal wind that affected science policy as well as the influence of the trade unions. Weaker support from the unions and from the government contributed to a lower status of the field.

In 2005 and 2006, the institute became an election issue. The centre-right opposition parties articulated two existing arguments against the institute. First, the long standing argument of the employers that the institute was politicised and on the leash of the unions. Second, the argument of many scientists that research quality can only be assured at universities – not in public institutes. One of the first decisions taken by the new government after the 2006 election was to close down the institute.



## Social and organizational enablers for employee-driven innovation

PHK argues for a new approach to studies of changes in working life that take into consideration the larger context in which these changes take place. But rather than looking for external causes he advocates a search for enablers or rather “chains of enablers”, in which the changes in working life is in itself an enabler that has potential consequences for other acts and actors.

Mapping in this way the larger scenes of changes in working life give space for the linguistic turn and sensemaking as it is only by making skilled use of chains of enablers that different groupings strategically benefit from them and potentially create dynamic complementarities to what is already emerging.

He demonstrates this way of searching for understanding by: First, a historical study of the divergent Danish industrialization and how it formed classes of a different kind than in most other countries. Second, a recent study of how actors in different countries made use of national enablers to fight for mandates and position within a multinational. Third, a study of how the reform of Nordic models lead to a chain of enablers that simultaneously changed organization of work, institutions and labour markets, effecting quite successful, new business models.

Finally he warns from making simplistic conclusions, when studying current phenomena of change in Nordic working life, and shows how these phenomena give another meaning when understood within a frame of “chains of enablers”.

# Parallel Sessions

## Session 1

### Employment, unemployment and labour market policies

Targeting of active labour market policy measures and their impact on employability in Finland

*Simo Aho, University of Tampere, simo.aho@uta.fi*

*Kari Härmäläinen, VATT Institute for Economic Research*

*Juha Tuomala, VATT Institute for Economic Research*

This project aims at analysing the targeting of active labour market policies (ALMP) evaluation of net impact of most important ALMP measures on later employment in various target groups (what works for whom)

Typically, impact evaluation of ALMP is targeted to those, who have participated in ALMP for the first time. However, majority of participants have participated already earlier. In Finland, those who started an ALMP measure in 2012, 71% had participated earlier at least once since 2005, and 25% had participated in ALMP at least 5 times during the years 2005-12!

No detailed analysis of participation by characteristics of participants, including history of ev. earlier participation, has never been made in Finland earlier. Nor any proper evaluation of impact of participation in different measures by characteristics of participants (target groups) has been made. In this project targeting of ALMP, and its impacts in various target groups, are the main research questions.

This research is based on representative longitudinal register data containing detailed information on employment, unemployment and ALMP participation and covering the period 2005-2013. The project is funded by Prime Minister's Office for 2016-17. The paper will present preliminary results of the project.

Chronic unemployment in Finland and Germany

*Simo Aho, University of Tampere, simo.aho@uta.fi*

*Regina Konle-Seidl, Institut für Arbeitsmarkt –und Berufsforschung, regina.konle-seidl@iab.de*

*Thomas Rhein, Institut für Arbeitsmarkt –und Berufsforschung, thomas.rhein@iab.de*

Conventional statistics - register based national as well as survey based international statistics - do not adequately reflect the long-term exclusion from genuinely market-based, regular employment. Individual unemployment spells may be temporarily interrupted by activation phases, illness or re-employment schemes and very short periods of unsubsidized work. Such episodes are counted as the end of an unemployment spell. However, these are only temporary solutions for many long-term unemployed people. To get a more realistic picture on how many people are "chronically without regular work" we strive for a thorough analysis of the levels and incidence of "chronic unemployment" on the basis of comparable longitudinal data in Finland and Germany. We investigate the phenomenon at the individual level in both countries over the period 2008-2013. Chronic unemployed is a person if he or she had not been employed in the "open labour market", other than for very brief periods, for at least two years. With our comparative analysis we attempt to discover how widespread chronic unemployment is in both countries, when the move into such unemployment took place, what its structure is (age, gender, education etc.) and factors influencing it. In particular, we focus on the impact of activation measures as a means to end chronic unemployment at the individual level.

## The effect of economic trends in business graduate employment outcomes and the gender segregation

*Timo Ala-Vähälä, Social and Public Policy, University of Jyväskylä, timo.ala-vahala@jyu.fi*

*Päivi Vuorinen-Lampila, Finnish Institute for Educational Research, University of Jyväskylä, paivi.vuorinen-lampila@jyu.fi*

This paper examines the labour market outcomes of newly graduated university degree holders on the study field of business. The paper focuses especially in comparing the outcomes between five graduate cohorts from Finnish universities (2009-2013; n=5996), with special reference to gender. Previous studies show that business graduates' employment situation differs between genders at the time of graduation, in favour of men (Ala-Vähälä, 2014; Vuorinen & Valkonen, 2007), even though among university graduates genders are less unequal than at lower levels (Kostaglou et al., 2011; Vuorinen-Lampila, 2016). The data of this study from different cohorts enable to compare 1) how the economic cycles and employment situation is reflected in the outcomes immediately after degree completion, and 2) whether there are differences between genders in the effect of economic trends. As theoretical basis, this study utilizes signalling theory according which the university degree is used by employers as signal relaying information about person's capabilities (Arrow 1972; Spence 1973, 1981). Gender differences can also be approached by signalling theory (gender as one of indices), but gender segregation perspective produces the more recognized explanation on various aspects of gender differences (e.g. Vuorinen-Lampila 2016). The results suggest that employment situation of recent graduates improved in period of 2009-2012 and weakened in year 2013. Thus, the influence of economic cycles is clearly seen in the employment outcomes. The cohort differences in percentages of graduates who had permanent full-time jobs are somewhat stronger among women than among men, indicating that female's employment situation is more influenced by economic trends. Changes on the percentage of persons being on family leave may also reflect hidden employment problems, in particular among women. Hence, interesting is the share of graduates who are on family leave increased both among men and women in a linear fashion from year 2009 to year 2013.

Do the activation policies really activate long-term unemployed?

*Noora Elonen, School of Social Sciences and Humanities, University of Tampere, noora.elonen@uta.fi*

*Jukka Niemelä, School of Social Sciences and Humanities, University of Tampere, jukka.niemela@uta.fi*

Our research project focuses on the impact of activation measures on the well-being and agency of the long-term unemployed people in Finland. We gather both quantitative and qualitative data on the long-term unemployed before and after their participation in some activation measure. These measures include rehabilitative work, subsidized work, traineeship, employment training and coaching for working life. In this paper we utilize only the qualitative data, semi-structured interviews. The main themes of the interviews are the following: previous employment and unemployment experiences, qualifications, previous experiences about activation measures, expectations for the forthcoming activation measure, pros and cons of present life situation, financial situation, health issues and plans for the future.

When analyzing the interviews we utilize the well-known functional model of latent functions of employment by Marie Jahoda and especially the agency theory of unemployment by David Fryer and the status passage theory of unemployment Douglas Ezzy. Both Fryer and Ezzy criticize Jahoda for neglecting the actor and exaggerating the importance of the social structure. According to them researchers should pay more attention to the subjective meanings of (un)employment and to the resources and action of the (un)employed. We apply this idea to the activation measures. We analyze the subjective meanings of activation and the question, whether the activation measures expand the resources of the long-term unemployed. Our results show that the long-term unemployed are a very heterogeneous group. For instance, some of them are very active both in their private lives and/or in developing their skills, and actually do not need any activation measures. Activation measures expand the skills of some unemployed and/or enhance proactivity of others by clarifying their plans for the future.

## Trade unions and skill formation in a workfare regime

*Mads Peter Klindt, Aalborg University, Dept. of Political Science, mpk@dps.aau.dk*

Since the beginning of the new millennium Danish active labor market policies have increasingly emphasized workfare activation and social discipline while human capital development and regular employment services have been reduced. Part of the story is that the Danish trade union movement has lost leverage in the field. In the 1980's and 90's the trade unions were involved in corporatist institutions negotiating and implementing active labor market policies, but today they have merely a consultative role. However, on a local level trade unions can still be influential and challenge the workfare strategy. The paper reports from two case studies where trade unions through their participation in local governance networks have contributed to provide means for retraining of redundant workers and worker mobility. The paper shows that trade union capacities, such as craft expertise, collective agreements, and institutional trust, can be complementary to municipalities and firms in the local business region. When these capacities are utilized proactively, trade unions can therefore affect the implementation of active labor market policy and create new paths for skill formation.

## Late career job loss – employment trajectories and retirement of displaced workers aged above 45 years

*Pertti Koistinen, University of Tampere, pertti.koistinen@uta.fi*

*Arja Kurvinen*

*Arja Jolkkonen*

*Liudmila Lipiäinen*

*Tapio Nummi*

*Pekka Virtanen*

Previous studies addressing plant closings and major downsizings indicate that the reintegration of labour vary according to the individual characteristics, economic cycle and institutional arrangements. We examined how displaced workers aged above 45 years have attached to the labour market and how their employment trajectories have differentiated: who have been reintegrated into the labour market more permanently and who have been transferred out of the labour market? We also review the routes through which the displaced workers exit the labour market and retire.

The research is based on the Finnish Longitudinal Employer-Employee Data (FLEED) of Statistics Finland. We selected a period spanning from 2005 to 2012 as our review period, with 2005 as the baseline year. We focused on the time after the pension reforms and produced new information on post-reform developments. We studied plants that closed their operations or downsized by more than 30 per cent in 2005. From the data, we picked employees aged above 45 years who were on the payroll for these plants at the end of 2004 but no longer so at the end of 2005. We divided the data by age into two groups: the 46-55-year-olds, who were not allowed to take the retirement route during the review period, and the 56-60-year-olds, who reached the retirement age during the review period.

Based on the sequence analysis, we selected eight clusters in both age groups under review to depict the main changes of statuses in labour markets. According to the results the re-employment rate of displaced was surprisingly high. The pension schemes channel the routes and timing of the exits from the labour market of displaced workers. With a longitudinal study, we received new information on the long-term development of labour market attachment patterns of displaced workers.

## Intergenerational Effects Of Active Labour Market Policies

*Eva Kopf, Institute for Employment Research (IAB), eva.kopf@iab.de*

*Cordula D. Zabel, Institute for Employment Research (IAB), cordula.zabel@iab.de*

We study the influence of parents' participation in active labour market programmes, such as training, job subsidies, or workfare, on their children's successful entry into vocational training and employment at a later

point in time. In this way, we hope to gain an understanding of whether parents' programme participation contributes to avoiding an intergenerational transmission of unemployment. The focus is on recipients of means-tested unemployment benefits in Germany. We expect parents' employment chances and economic situation to improve as a consequence of programme participation and therefore their ability to invest in their children's education. Parents' employment may also have a positive effect on children's self-esteem and can improve their scholastic achievements in this manner as well. Parents' participation particularly in longer-term programmes that involve a regular daily schedule might also contribute to improving children's success in school, as well as in entering vocational training or employment, in as far as parents' function as a role model is a factor. We use rich administrative data and focus on teenagers who were 14-17 years old when their parents participated in a programme. Labour market outcomes for the young adults are evaluated at ages 20-24. We draw comparable families from participant and non-participant groups using matching methods. Additionally, we plan to conduct heterogeneity analyses for different subgroups. Our preliminary findings indicate significantly positive effects of mothers' participation in job creation and retraining programmes as well as of fathers' use of job subsidies on their children's employment chances. Our analyses can contribute to understanding whether and which types of active labour market programmes have particularly long-term effects, improving the situation of the next generation as well.

"From the land of solidarity to the land of cheap labour". On peculiarities of the Polish labour market transitions and discursive practices that made them possible

*Magdalena Rek-Woźniak, Department of Applied Sociology and Social Work, magdaer@tlen.pl*  
*Wojciech Woźniak, Department of General Sociology, wwozniak@uni.lodz.pl*  
*Faculty of Economics and Sociology, University of Łódź, Poland*

Polish socio-economic transformation from state socialism with full employment policy to the market economy has been characterized by the massive growth of unemployment resulting from rapid deindustrialization. The changes in labour laws allowed large numbers of employees to be outsourced to the self-employment followed by the increase in the share short fixed-term contracts 27%. Poland has one of the lowest trade unions density (12,5%). The share of wages in GDP accounts for just 46 percent. The decrease of unemployment occurred only after EU accession due the massive labour migration amounting to 2-2.5 million.

Public discourse in Poland is dominated by the classical neoliberal narrative. Lack of flexibility and the mismatch between qualifications of Poles and the requirements of the labour market are blamed for unemployment or underemployment, while small productivity is seen as the main cause for keeping the wages low. The recurring narratives repeat the clichés about demanding attitude and/or dishonesty of the unemployed abusing the system, as well as about high labour costs. However, these are among the lowest in the OECD and EU, similarly to the taxation levels and the public spending on social provisions. The share of unemployed entitled to benefits is among lowest in Europe (less than 15%).

In the paper, we wish to track the intersecting processes constructing Polish labour market reforms, revealing discursive strategies crucial for the establishment of dominant types of knowledge shared by the main actors: politicians, labour unions and employers' organizations. The concepts of 'welfare culture' and 'welfare arrangements' as developed by Pfau-Effinger (2005) provide the analytical frame. Radical transformation of 'labour arrangements' is analyzed via reconstruction of 'values, ideals and stocks of knowledge' possessed by aforementioned collective actors. The dataset under scrutiny consists of documents developed by political parties (manifestos), government (strategies) and labour unions/employers' organizations (the official standpoints regarding crucial reforms).

## Session 2

### Working with technologies in the service sector

#### Virtual home care

*Stinne Aaløkke Ballegaard, KORA, the Danish Institute for Local and Regional Government Research, stba@kora.dk*  
*Annette Kamp, Department of People and Technology, Roskilde University, kamp@ruc.dk*

Welfare technologies have within the last few years become a new mantra for reforming Danish public health care. Following a long period dominated by retrenchment-attempts through New Public Management inspired reforms; welfare technologies are envisioned as leading to a new and smarter form of retrenchment, promising better quality, empowerment of citizens and work that is smarter and more qualified. Through ethnographic field studies we study the introduction of virtual home care in Danish elderly care, focusing on the implications for relational work and care relations. Virtual home care entails the performance of specific home care services by means of video conversations rather than physical visits in the citizens' homes. As scholars within the STS tradition maintain, technologies do not simply replace a human function; they rather transform care work, redistributing tasks between citizens, technology and professionals, and they instigate change in organization and professional identities. Studies, which more specifically deal with telecare, stress how virtualization alters the character of the observations care workers are able to make, and how the validity of the patients' own measurements and observations become a new factor of uncertainty. We explore how the home care employees use different techniques in order to create transparency, e.g. by having citizens perform tasks (like showing an empty pillbox), asking questions etc., as they can no longer directly observe the citizen's home. However, we also point out how issues of trust and surveillance, which are always negotiated in care relations, are in fact accentuated in this kind of virtual care work. Moreover, we stress that the contemporary institutional context, organization and time schedules have a vast impact on the practices developed.

Enterprise planning system in elderly home care – how middle managers deal with standardization of elderly home care work

*Kaisa Eskelinen, University of Helsinki, kaisa.eskelinen@helsinki.fi*

My study is a case analysis of two elderly home care organizations in Finland. Both of organizations planned to put to use the enterprise planning system (ERP) and mobile devices to organize home care customer work. In addition both of organizations were shifting to a new home care model where middle managers' connection to direct customer work became or was to become more remote than before.

With technological change home care organizations aimed at more effective and qualitatively better customer work by standardizing it. I examine how middle managers in the organizations deal with, make justifiable or question ERP from the point of view of customer work.

In my analysis I use the concepts of manageability, control, visibility and comparability by Geoffrey Bowker & Susan Leigh Star (1999). Bowker and Star use these concepts to describe how classification of work by information infrastructure (in my study ERP) changes the concept of work. I also refer to work of Robin Leidner (1993) who has studied routinization of service work. I reflect my findings to studies of care work practices and possibilities for good care (for example Dyck & Engdahl 2012; Björnsdóttir 2012).

'Intelligent floors' as proxies for elderly bodies and needs – new professional practices in a high-tech eldercare center

*Sidsel Lond Grosen, Department of People and Technology, Roskilde University, sgrosen@ruc.dk*  
*Agnete Meldgaard Hansen, Department of People and Technology, Roskilde University, agmeha@ruc.dk*

New technologies are increasingly used in a diversity of settings of welfare state service delivery in the Nordic countries. In Denmark, these technologies have been labelled 'welfare technologies'. Drawing on Science and

Technology Studies (STS) and studies of 'Bodywork', this paper presents an analysis of the use of a specific welfare technology in an eldercare center in Denmark, and of how the use of this technology affects professional practices among the care center staff.

In this newly built eldercare center all apartments are equipped with 'intelligent floors' with integrated sensors. The floors send notifications and alarms to staff smartphones, e.g. informing them if a resident has fallen down or is going to the bathroom. In this manner the responsibility for detecting residents' whereabouts and bodily needs is delegated to the floors, which come to act as proxies for residents' bodies and needs.

Many of the care professionals experience a sense of security with the intelligent floors –they will be notified if they are needed. However, the delegation of needs detection to the floors installs a corresponding sense of insecurity as the technology has weak points: Lapses in Wi-Fi-coverage, and problems detecting if underweight residents have fallen, which sometimes cause missed notifications. In these cases the responsibility for needs-detection is transferred back to care professionals and a continuous attentiveness to whether or not the technology is functional becomes necessary. Furthermore, the communication of residents' needs through the floors demands new competencies of care professionals. Drawing on their knowledge of residents' individual needs and routines, as well as of their colleagues' routines, they must learn to immediately interpret the significance of alarms and notifications, and translate these into appropriate reactions.

On cooling the mark out in a digital world

*Robert H. Salomon, Work Research Institute/HiOA, robert.salomon@afi.hioa.no*

Over the last years, an increasing number of service companies and institutions have replaced their face-to-face interaction with customers and users with some sort of digital interaction. In most cases as in banking, insurance, booking and net trade, this shift has been quite smoothly. Public bodies have also made the users co-producers of handling their own taxation processes and public pensions. However, for some users the digital treatment of their cases make them feeling lost and helpless in searching information and figure out status for their own case. Sometimes they have to deal with complicated cases, e.g. information about their own pension rights in a complicated system.

In this paper, we will focus on experiences of citizens feeling lost in finding their digital way as clients dealing with a complicated bureaucracy. The data consist of observations from experiments where users trying to find out about their future pensions by using public pension calculators, followed up by focus groups with the researchers.

Following the term of Goffman some of the participants in the experiment felt like a *mark* cheated by the government giving them a feeling of injured self-conceptions. Originally, a mark was as a victim of various frauds by the mafia. In serious cases, a mafia person got the role as a cooler "cooling the mark out".

Traditionally, we also find the role of cooler in public user- directed bodies, especially among front line personnel and street level bureaucrats. The cooler used to meet the user face to face and managed a repertoire of techniques "to cool the mark down". Today, the role of cooler is replaced by answering machines and digital guidance. The paper will discuss the implications and raise some questions linked to this shift.

The effect of real time telemedicine video-consultation between a hospital-based nurse and a discharged patient with Chronic Obstructive Pulmonary disease

*Anne Dichmann Sorknaes, OUH, Svendborg Hospital, anne@sorknaes.dk*

The effect of real time telemedicine video-consultation between a hospital-based nurse and a discharged patient with Chronic Obstructive Pulmonary disease

Introduction: Hospitalization with acute exacerbation of chronic obstructive pulmonary disease (AECOPD) causes a major burden for the COPD patients and is a common cause for admissions and readmissions to medical wards (1, 2).

Objectives: To investigate the effect of one week of daily real-time telemedicine video consultations (teleconsultation) between hospital-based nurses specialized in respiratory diseases (telenurses) and patients with severe COPD discharged after AECOPD in addition to conventional treatment compared to the effect of conventional treatment.

Methods: Patients admitted with ACOPD at two different locations were recruited at hospital discharge and randomly assigned (1:1) to either daily teleconsultation for one week in addition to conventional treatment, the TVC group or to conventional treatment, the CT group. The patients' telemedicine equipment consisted of a briefcase with built-in computer including a web camera, microphone and measurement equipment.

Primary outcome: Consisted of the total number of readmissions within 26 weeks after discharge.

Results: A total of 266 patients (mean age 71.5 years, SD 9.5 years) were allocated to either TVC (n=132) or CT (n=134). There were no differences within the two groups according to baseline characteristic. No significant difference in readmission and mortality was noted between the groups.

Conclusion: In conclusion, addition of one week of teleconsultations between hospital-based telenurses and patients with severe COPD discharged after hospitalization with AECOPD was as safe and effective as conventional treatment, but it did not significantly reduce readmissions or affect mortality.

Complex objects as a challenge for learning in digital printing network

*Hanna Toiviainen, University of Tampere, hanna.toiviainen@uta.fi*

*Liubov Vetoshkina, University of Helsinki, liubov.vetoshkina@helsinki.fi*

Digitalization, new technologies and networking in service production are often regarded as means on the path to sustainable development and support of local production. For instance, digital printing in the textile, clothing and interior industry may minimize waste and decrease consumption of energy and water. On the other hand, the fast response of digital printing services to changing fashion may encourage consumption. Promotion of the values of sustainability among consumers and customers puts further challenges for networking and learning through the whole production process of digital printing. These challenges are analyzed in an ongoing project enhancing the research-supported network development of the digitalizing Finnish working life. The digital printing network involves professionals from design, printing, vocational education, research, and also customer-consumers. The project follows the emergence and development of a small-firm digital printing network, which collaboratively plans and implements customized product and service concepts for consumer groups.

The complex objects of customer-centered services call for new types of instruments and practices to mediate the networked activity among the stakeholders. Dealing with the complexity and diversity can provide new opportunities for learning and development. Cultural-historical activity theory suggests a conceptual framework for analyzing the learning in networks by studying the object of activity. A general object, shared by participants of a network, is complex and is represented in a specific way for a particular subject in a specific action. In this framework the diversity and multiplicity of objects and activities can be analyzed on multiple levels emerging and being co-created in a network.



The paper puts forward the question: what kind of challenges and opportunities do complex objects create for learning in a network collaborating to create new digitalized services? The empirical analysis will focus on the network-learning workshop and additional longitudinal fieldwork data.

Robots as future co-workers in elderly care?

*Tuuli Turja, University of Tampere, Technical Research Centre of Finland Ltd, [tuuli.turja@uta.fi](mailto:tuuli.turja@uta.fi)*

*Heli Talja, University of Tampere, Technical Research Centre of Finland Ltd, [heli.talja@vtt.fi](mailto:heli.talja@vtt.fi)*

*Lina Van Aerschot, University of Tampere, Technical Research Centre of Finland Ltd, [lina.van.aerschot@uta.fi](mailto:lina.van.aerschot@uta.fi)*

*Marketta Niemelä, University of Tampere, Technical Research Centre of Finland Ltd, [marketta.niemela@vtt.fi](mailto:marketta.niemela@vtt.fi)*

Health and welfare services cover the majority of public expenditure in Finland, and their share is still rising because of the changes in the dependence ratio in our country. At the same time, better, more individually tailored and more wide-ranging services are expected to be provided. Thus, there is a tremendous need for new technological and, in particular, technology-assisted service innovations.

Service robots have great potential in the area. Integrated to healthcare, robots can assist in burdensome or dangerous tasks. Robots are also useful in customizing existing technology into more intuitive form. However, applying robotics in social and welfare services has big challenges related to ethical and social issues. The implementation of robotics induces changes both at the individual level, organizational level and in the whole society. The ROSE project "Robots and the Future of Welfare Services", funded by Academy of Finland Strategic Research Council, was launched in autumn 2015 to tackle these questions in a multidisciplinary way.

We are studying healthcare professionals' attitudes, experiences and expectations on robots. We examine how the robotic applications could change the content of care work and division of labour. How do care professionals envisage the possibilities of using robots in their work? What kind of tasks related to elderly care could be assisted by robots?

Our research on changing work practices will be conducted through surveys, interviews, field trials and workshops with relevant stakeholders, especially those responsible for producing the services. At the moment we are starting our data collection with a survey for Finnish healthcare workers (n = 2000). The survey is followed by in-depth thematic interviews. In the Nordic Working Life Conference we will present our first results and insights based on the data collected.

## Session 3

# Practice-Based Approaches to Working Life Studies

Social Capital and Relational Coordination – transformation from analytical concept to management tool

*Vibeke Andersen, University of Aalborg, vian@learning.aau.dk*

*Anette Lykke Hindhed, University of Aalborg, alh@learning.aau.dk*

The public sector is at present the subject of extensive transformations that have necessitated new management tools. In this context, concepts such as Social Capital and Relational Coordination are introduced as organizational tools, which has spread like mantras in the public sector in its efforts to meet the challenges outlined. In this article, we show how the concept Social Capital has been transformed from a critical analytical concept to understand how social differences manifest themselves socially to a concept developed by occupational health researchers and consultants who deploy the concept of social capital in a substantialist way, understanding capital as properties that exists independently of the context in which it is constituted. Based on empirical data, we demonstrate how concepts as Social Capital and Relational Coordination, which in many contexts are understood and considered as progressive tools, are surrounded by ambiguity, which means that in practice, they can be in contrast to what is intended. We also show how these transformations give room for consultancy and expert assistance, and that well-being and productivity does not necessarily go hand in hand but rather that structural conflicts and criticism becomes a matter of the individual employees' ability and willingness to display trust.

The practical turn – turning radically practically

*Olav Eikeland, HiOA, Oslo, oleik@online.no / olav.eikeland@hioa.no*

I would like to explore some epistemological aspects of the current turn to practice in organizational research and how it can be made more radical in the literal sense of grasping the root of the challenge. In Eikeland & Nicolini (2011) we pointed out that, so far, the so-called “practical turn” hasn’t been radical enough. In fact, the practical turn has been mainly theoretical, not practical, since it mainly argues for turning the theoretical gaze towards the practices of others, but mostly without changing the practices of research, i.e. without problematizing methodologies of research. In this presentation I would like to elaborate on this claim, using different ways of knowing extracted from an original rereading of the surviving *Corpus Aristotelicum* (Eikeland, 2008). Most current use of Aristotelian knowledge forms like episteme, tekhnê and phronesis is insufficient. The ramifications of a practical or methodological turn to praxis in the full Aristotelian sense, are quite radical (even more so than the praxis-thinking of critical Marxist thinkers inspired by Gramsci, Freire, Giroux, McLaren and others) concerning the institutionalization, organization, and methodology of social research, since it questions the basic relationships and division of labor between researchers and researched, knowers and known. The questions at stake cannot be reduced to some politically motivated opposition to mainstream research. It concerns the validity of organizational research and even social research as it has been institutionalized in the modern period. My discussion will engage with the contributions of researchers like Davide Nicolini and Silvia Gherardi, with philosophers like Theodore Schatzki, and with recent discussions on the subject in NJWLS (2015, 5). It will also indicate how this radical turn can be implemented and already is in the process of being implemented through the increasingly social distribution of learning and knowledge production.

## Practice makes 'museum people' - Engaging museum practices

*Inkeri Hakamies, University of Helsinki, inkeri.hakamies@gmail.com*

Renée Friedman has stated that museum employees have become more aware of the inequities and unreliability of the museum job market, and they have come to realize they are not considered as valuable to the museum as its collections. Still, museums have traditionally relied on their employees' personal commitment to shared goals, and the people have worked for the prestige the work brought them and in order to have an opportunity to contribute to the museum field and history. Although Friedman's statement was first published in an article in 1982, the issue of engaging and motivating people in the museum field with decreasing resources is continuously relevant.

Referring to Etienne Wenger's concept of *communities of practice* and based on interview material of museum professionals, I explore what sort of *communities of museum practice* there have been in the Finnish museum field in the 20th century. I use the concept of community of practice as an analytical tool: it does not refer to entities 'out there', but to a field of action and context through which the actors' shared practices get their meaning. My analysis focuses on the meaningful practices, tools and artefacts that are needed to gain agency within the communities. What is needed in order to be recognized as 'museum people'?

I believe that the experience of having agency within a community of practice is significant for the motivation to contribute to shared enterprises, and that the museum professional's identity is defined by the shared practices of the communities as well as his/her possibilities to participate in them. I believe, that acknowledging the existence of different communities of practice, understanding the significance the different museum practices have for individuals and analysing the points of exclusion can help develop more inclusive museum management strategies.

## A practice-based study of development of new teachers' competences

*Anne Mette Hald, Roskilde University, annemh@ruc.dk*

This paper will discuss how practice perspectives can establish new understandings of how teachers become competent teachers by presenting empirical examples. The empirical examples derive from a study of new teachers in their everyday practice at schools. By following the teachers outside the classroom to the schoolyard, into the staffroom and to meetings with colleagues it became clear that new teachers engage in a range of different activities during their workday. Analysing the participants' doings and sayings in the observations and the semi-structured interviews indicate that the new teachers draw on learning from multiple practices in their becoming competent teachers. They do not seem to have problems with mixing and putting into play learning from different settings and practices in their current practice as a new teacher. Yet, much research in teachers' learning makes distinctions between either theoretical or practical learning and formal or informal learning. A practice theoretical perspective allows for seeing these areas as practices that influence each other in a flat ontology, instead of putting up limitations and constraints between them. The paper will discuss the learning that transcends the various practices that the new teachers engage in. It holds that learning that occurs in one practice is enacted across other practices in a variety of ways. The paper will present empirical examples of the transcendent learning from practices of the teacher education programme, the family and the former working places. For instance, the new teachers still refer to and still believe in the learning from the practice at the teacher education programme. Likewise, several of the participants told about the learning they obtained in their family practice and they all referred to how they use their former learning in their current practice as a new teacher.

## A Practice perspective to the use of 'social entrepreneurship' in a co-working cooperative

*Eeva Houtbeckers, Department of Management Studies, Aalto University, eeva.houtbeckers@aalto.fi*

Social entrepreneurship representations have been challenged by critical scholars. They argued that the process of social entrepreneurship involves less individualistic and more complex ethical decision-making than often considered or that the heroic picture of social entrepreneurs is misleading.

I focus on the tendency to overlook the everyday work of social entrepreneurs and what this entails to the lives of people interested or engaging in social entrepreneurship. As Demspey and Sanders (2010) argue, maintaining the idealistic representations of social entrepreneurship may hinder people's means to engage in balanced and meaningful work.

To examine everyday practices, I turned to a practice perspective, which enables challenging some social entrepreneurship myths. In addition, a practice perspective helps us to understand how the notion of 'social entrepreneurship' effects the everyday work of actors aiming to influence existing practices, and vice versa, how this everyday work may affect the notion and discourse of 'social entrepreneurship'.

To understand the dialogue, I drew from discursive practices and examined *how one Finnish cooperative with social entrepreneurship identity constructed social entrepreneurship in the everyday practices*. I did this by providing evidence from an ethnographic study during 2010-2013. For analysis, I mapped the socio-material evolution of the organisation, which I connected with the use of 'social entrepreneurship' over time. I argue that the co-working cooperative used the notion to describe their unique atmosphere and attract freelancers and entrepreneurs interested in social change. However, the cooperative actors were unable to collectively generate concrete 'social entrepreneurship' projects.

## Exploring methodologies for studying interconnected practices

*Meri Jalonen, Aalto University, meri.jalonen@aalto.fi*

*Iben Sandal Stjerne, Copenhagen Business School, isst.ioa@cbs.dk*

The paper aims to develop a methodology for studying bundles of practices as a way of understanding how work becomes organised and changes over time. Today, work often takes place in projects, which bring together actors who need to collaborate with each other. These actors carry with them experiences from past practices which shape their enactments in the activities of which the project is comprised. The work in the project can be understood as a bundle of practices, which are enacted and possibly changed. The methodology is about following the project by exploring the practices and the actors engaging in them. The paper illustrates the use of the methodology by discussing two studies emphasising different aspects of practices. One study analysis work in the Danish film industry, highlighting the aesthetic aspects of the practices. The second study analysis work in the Finnish packaging industry, with a focus on the material mediatedness of practices.

The study on film-making followed the creation of the trilogy of film projects Antboy. A film is an aesthetic product conducted by various creative specialists collaborating and collectively producing what becomes the product. In this setting, aesthetics played a central role which called for a focus on the senses (Gherardi, 2012) with an emphasis on taste (Gherardi, 2009) in the collaborative working practices of head functions, e.g. producer, director, cinematographer. The study was conducted by observing activities in multiple sites, following the actors and objects.

The study on the packaging industry followed the development of a novel package for food products, which engaged various human actors from different organisations and a large set of non-human actors. The study analysed the intertwined trajectories of the product, the manufacturing technology and the development practices (cf. Pickering, 1995). The study traced three product development projects by following the development efforts of the product, involving collaborative practices of the development team and their partners.

## Renewing Practices Towards Virtual Design and Construction

*Hannele Kerosuo, Institute of Behavioural Sciences, University of Helsinki, hannele.kerosuo@helsinki.fi*

The adoption of new building information modeling (BIM) is an attempt to increase the productivity of construction industry lagging compared to other industries. BIM is expected to provide information about the entire building and a complete set of design information stored in an integrated database. Besides technology, BIM is also considered a catalyst for deeper changes of practices.

We analyze the renewal of BIM-based practices in a construction company during 2011-2015. The key actor of practice renewal is a virtual design and construction (VDC) team that began its pioneering work already in 2006. Our entrance point to the company was the observation of the use of BIM during 2011 in building project meetings. The main data of this study, however, are the thematic interviews with the key persons 2013 and 2015. The interviews cover the history of BIM adoption in the company.

The historical analysis of the interviews guided by activity-theoretical methodology was applied from the perspective of the VDC team. From this perspective the renewal of practices evolved through the 1) pioneering (2006-2008), 2) implementation (2009-2010), 3) diffusion (2011-2013) and 4) stabilizing phases (2015). The renewal resulted from the tenacious testing of BIM technology, the development of auxiliary technical tools and social processes. Yet still, the renewal of practices did not evolve smoothly because some users (e.g., cost accounting) considered their previous tools and practises functioning well enough. The adoption of BIM was accelerated by the needs of the refurbishment projects, the number of which increased during the recession. The successful adoption led to the diffusion of BIM to other projects and enabled the move towards stabilizing VDC practices in construction projects.

## Negotiating on the uses of building information models in designers' collaboration

*Sami Paavola, University of Helsinki, sami.paavola@helsinki.fi*

Building information modeling (BIM) is a set of new software tools changing ways of collaboration in construction projects. BIM refers to technologies that combine three dimensional models and quantitative object-related data of the building. There have been a lot of promises on BIM changing the interaction within the construction projects but only during recent years BIM is more widely used in actual construction projects (Miettinen & Paavola 2014).

In the presentation I analyze 1) how and for what purposes designers use BIM in their face-to-face BIM meetings, and 2) how these uses are negotiated outside and during these meetings. Main data is on a construction project on a new building of an educational institution in Finland. I have followed face-to-face meetings during design phase where BIM models are put together. Besides that we have interviewed key stakeholders within a construction project on coordinating and negotiating on the uses of BIM.

Preliminary results show that BIM provides new concrete means for designers' collaboration in face-to-face meetings, provided that these uses are coordinated properly. BIM provides means of checking if there are any apparent clashes in design plans of various designers. It allows also more in-depth discussions of the design solutions and problems. BIM models anchor strongly the discussions which is shown in frequent indexical uses of the BIM models in these face-to-face meetings. Besides situated practices, BIM use involves also a lot of negotiations before and during these BIM meetings. I argue, using activity theoretical perspective (Miettinen et al. 2012), that in order to understand BIM practices, "localist" or situated analyses must be complemented with a perspective on several levels and time scales such as agreements and negotiations before and during particular BIM projects.

## Moral experiences in the daily work of responsibility practitioners

*Anu Penttilä, Aalto University, anu.penttila@aalto.fi*

Facing increasing expectations of responsible actions, companies and other organizations employ practitioners whose work it is to 'do' responsibility (e.g. Corporate Social Responsibility). In my research, I study responsibility as everyday work of practitioners. I take a moral viewpoint to responsibility work. According to philosopher Agnes Heller, morality concerns how general values can be applied in everyday life. Although the current daily life is always colonized by historically developed ideals of modern, it holds the potential of change at the same time.

Following Heller's thought, I interpret my interview and ethnographic observation data to seek indication of 'rational of intellect' and reflexivity of norm use in responsibility work, as well as indication how practitioners of responsibility work use their practical reason to take moral values into their daily work lifeworld. On one hand, corporate or organizational responsibility colonizes and commodifies morality. On the other hand, 'doing' responsibility has the potential to re-define or mold the extant practices within which practitioners work in their lifeworlds.

In order not to lose the practitioners out of sight, I apply the concept of moral experiences. It connects the practice theoretical view on morality to the everyday work life of practitioners 'doing' responsibility. The moral experiences of responsibility practitioners suggest that both reproduction of prevailing (business) values and adopting of 'new' (responsible) values take place in the work of the responsibility practitioners. In my presentation, I describe the moral experiences of responsibility practitioners with examples and pursue to interpret them in the light of Heller's work.

## Promoting students' reflections in organizational improvisation arrangement: case of Finnish UAS

*Tiina Rautakorpi, University of Tampere, tiina.rautakorpi@gmail.com*

*Laura-Maija Hero, University of Turku; Metropolia University for applied sciences, maija.hero@metropolia.fi, has collected the students reflections from the lecturers. She is not the writer in this abstract but I have been written an article with her (not published yet).*

The presentation focuses on how experimentation-based pedagogy has been developed at one of the Finnish universities of applied sciences (UAS) within the context of the Triple Helix. First, this presentation demonstrates how interaction-based pilot training planned by the presenter of this paper and other trainings were arranged for teachers and their networks in 2006–2008 to enable them to become facilitators in a new mode of activity. In these trainings an interventionist methodology applying the cultural-historical activity theory was combined with organisational improvisation. Second, the presentation reports on the undergraduates' group evaluations based on a sample of their following multidisciplinary innovation projects. The projects were arranged to improve the students' skills in performing experiments with variations by planning new welfare products and cultural services, but their crucial learning outcome should be a collective reflection on practices, based on the activity theory. The qualitative case study was conducted to identify areas for further development in this new kind of educational project arrangement. The three batches of students who formed project groups per year from 2013 to 2015 showed notable progress in project management. Their reflections demonstrated prominent but multifaceted improvements, closely connected to the tools used in their fieldwork. The type of the end products they aimed at also had an impact on their reflections. Sometimes, these reflections turned out to be rather unrecognisable in the project groups that made the most advanced pilot products. According to the activity theory, the essentials of reflection and learning are the tools available for mirroring and continuous concept formation. The new kind of UAS project arrangement with supportive training should enable both these tools.

## Hard Feelings – Moods in academic practice

*Keijo Räsänen, Aalto University Business School, keijo.rasanen@aalto.fi*

While the streams of practice-theoretically oriented research are diverse, so called post-humanist approaches have recently gained prominence as the allegedly best way forward. A concern is that they can result in not only sterile but morally problematic, inhumane ways of describing and understanding practice and treating practitioners. In order to deal with this danger of omitting subjectivities, this paper draws attention to a human aspect in practice, namely its embodied and emotional mood. The paper explicates the uses of the concept of mood and suggests how it is relevant to studying various forms of work. The category is presented as central in a way of framing work as practical activity, along the categories of orientation and mode. Examples from academic practice are used to illustrate the claim on its importance. Moods direct attention, limit the set of possible affects, and define what kind of action is considered possible by a human subject or collective. They also carry on and express moral concerns that have not yet turned into discourses or lines of action, and that may originate from outside the immediate situation. Working conditions and practices can repeatedly generate specific feelings - like pride, shame or anger - that can take a hold and become more permanent moods or working spirits, and finally even aspects of professional character. In research, being sensitive to moods aids in getting a touch to practitioners' worlds and in understanding their sayings, silences, moves and postures. For instance, melancholic and enchanted academics are likely to present different accounts of recent changes in their work and working conditions, and value these changes differently. Feelings can be hard in the sense that they matter more than is recognized in artifact-oriented studies of practices as entities with pre-defined dimensions.

## Saving Time and Patients

*Vibeke Kristine Scheller, Department of Organization, Copenhagen Business School, vks.ioa@cbs.dk*

This paper investigates how newly introduced 'same-day patient trajectories' are practiced in a Danish hospital. Hospital managers always look out for opportunities to respond to two needs: 1) providing patients with excellent care while 2) simultaneously controlling costs. In this context, same-day trajectories for planned procedures in a cardiac unit hold the potential for saving time while also benefiting patients that avoid unnecessary hospitalization.

'Saving time' in hospitals has been an important focus in organizational research and practice. Scientific management and lean perspectives focus on how to streamline organizational activities. However, these perspectives have been criticized for focusing on objective time and introducing extensive work load at the expense of social work systems.

Instead, we need to see how attempts to 'save time' unfold in practice by focusing on how actors (such as doctors, nurses and patients) perform, make sense of their experiences and give meaning to new routines such as same-day trajectories. We need a practice based perspective to investigate how changes in (temporal) routines come about. Temporal routines (i.e. temporal structuring) act as powerful templates for timing and rhythm in organizations and changes become processes of continuously translating, adapting and adjusting these routines.

This paper presents an ethnographic field study of such a change process i.e. the accomplishment of 'same-day trajectories' in a Danish hospital. The study shows how temporal routines are performed through action, conversations between nurses, doctors and patients and in materials such as plans, templates and records. The paper specifically describes 'buffering' and 'synchronizing' as temporal practices.

## Self-confrontations for learning interpretative practice in robotic surgery

*Laura Seppänen, Finnish Institute of Occupational Health, laura.seppanen@ttl.fi*

*Mikael Wahlström, VTT Technical Research Centre of Finland Ltd, mikael.wahlstrom@vtt.fi*

Due to globalization and new technologies, professionals in many domains need to deal with increasing complexity and uncertainty in their work. New technologies not only change work but also the ways of learning.

We assume that a specific mode of work called interpretative practice is particularly beneficial for dealing with complexity and uncertainty. Interpretativeness, based on C.S. Peirce's (1998) pragmatist philosophy, means learning from both experience and situational perceptions of work in order to create new knowledge and continually develop work practices. For Peirce, interpretation "refers to connecting one's perception of an event, with a necessary response, to something further, a third element – an object that gives meaning to both the perception and the response" (Norros et al., 2015). The study of practices also intends to empower practitioners in their attachment to practicing (Gherardi, 2015).

If interpretativeness is increasingly needed in work, then we need methods that are able to support the learning of the interpretative practice. In our study, a French activity theoretical method of crossed self-confrontation (CSC) (Kloetzer, Clot & Quillerou-Grivot, 2015) is applied in robotic surgery (Seppänen & Riikonen, in press). The availability and sharing of videos made by the robot radically advances the learning potentials of surgeons, as compared to open surgery. The focus of the research is the learning of surgeons when they watch and discuss their videotaped operations in the human body.

The concrete aim of the study is to produce a training method for learning the interpretative way of working. Our presentation will, first, describe some empirical learning outcomes when using the CSC method in robotic surgery. Second, we will discuss the similarities and differences of the main concepts in the involved practice-based activity theoretical and pragmatist approaches.

Practice changing practices – How to engage in practice-based studies that makes a difference

*Rikke Thomsen, Roskilde University & HK/Stat DK, rikketho@ruc.dk*

*Anders Buch, Aalborg University, buch@learning.aau.dk*

Based on a concrete practice-based study we discuss how such studies can be an important integrated part of critical participatory action research that spur change from inside a professional practice. We also discuss our roles as researchers (and union activists).

We see and explore the potential in initiating changes within a practice tradition. To make local changes in the practices is to change the world. The majority of practice-based studies are analyzing different kinds of practices, but only few studies have engaged in doing action research in a practice tradition. Our paper explores how practice-based studies of professions can become of significance means to promote positive changes starting within the practices.

In the paper, we will discuss this research strategy and our roles as researchers inspired by Kemmis et al (2014, 2014) and Eikeland & Nicolini (2011). We will draw upon a practice-based case study about the practices of a study administration unit in a university college in Denmark. The study includes ten weeks of participation observation study and five qualitative interviews, both in the central part and in three local study administrations.

Managerial initiated organizational change processes and the digitalization strategy for the work in a study administration failed to recognize the invisible work within the practices. Critical participatory action research can help participants not only articulate work processes, but also to have a better understanding of how practice traditions makes work intelligible. This provides possibilities for action and change.



We claim that the practice-based studies can become an integrated part of doing critical action research, and we investigate and reflect upon our stewardship of the practices we engaged in.

One decision, but many practices: a practice-based approach to behavioral price decision making

*Sof Thrane, Copenhagen Business School., sth.om@cbs.dk*

*Martin Jarmatz, Copenhagen Business School, mja.om@cbs.dk*

*Michael Fetahi Laursen, Copenhagen Business School, mfl.om@cbs.dk*

*Katrine Fabritius Kornmaaler, Copenhagen Business School, kfk.om@cbs.dk*

*Troels Troelsen, Copenhagen Business School, tt.om@cbs.dk*

Most literature on pricing investigates price decision making as an activity performed by one rational individual decision maker using cost, value or competitor information. In practice, however, multiple actors are involved in the price decision making process and information processing is very complex. Sales representatives negotiate with the customer about a particular sales transaction. In order to reduce the direct relational pressure exerted by customers, sales representatives are often not authorized to make a price decision. The final price is instead dictated or approved by a superior manager. A chain of command may even be set in motion involving additionally sales directors, country managers and central management staff. Given their location and responsibilities, these actors have access to different kinds of information. Whereas a sales representative is able to estimate willingness-to-pay due to the closeness to the customers, a higher ranked manager has typically cost and inventory information at hand. Thus, in order to make a profound price decision, the selling company faces a challenge of coordinating information. In addition to that, the actors have conflicting interests (e.g. due to different incentives). This leads to the adjustment of information, making the coordination even more complex as the quality and correctness of information needs to be verified.

In this paper we conceptualize the price decision as a process with interdependent actors that are required to interact in order to make a pricing decision. For this purpose, two case companies are investigated. Drawing on a practice lens, this paper provides an empirical, practice-based account that examines the interdependence of human and system actors and analyzes how four sets of practices enable firms to coordinate. This approach contributes to extant pricing literature through a more detailed focus on the multiplicity of practices that underlie sales price decisions.

## Session 4

### Changing patterns of labour migration in Nordic working life

Underlying factors of higher employment among Kurdish and Somali migrants in Finland

*Auli Airila, Finnish Institute of Occupational Health, auli.airila@ttl.fi*

*Ari Väänänen, Finnish Institute of Occupational Health, ari.vaananen@ttl.fi*

*Minna Toivanen, Finnish Institute of Occupational Health, minna.toivanen@ttl.fi*

*Aki Koskinen, Finnish Institute of Occupational Health, aki.koskinen@ttl.fi*

**Background:** For most migrants, entering the labour market is more difficult than for natives. Female migrants with a refugee background have a particularly high rate of unemployment. More knowledge is needed regarding the factors that promote a successful transition to work life. Previous studies have indicated the importance of education, years of residency, work experience, and language skills for migrants' employment. However, there is a lack of evidence regarding the role of health, discrimination, social networks, and family situation in employment. The present study examined the factors related to employment among Kurdish and Somali migrants in Finland.

**Data:** The cross-sectional survey data were drawn from the Finnish Migrant Health and Wellbeing Study collected in 2010–2012 through face-to-face interviews. The randomly selected sample comprised 587 migrants of Kurdish and Somali origin aged 18–64 (men, n=310; women, n=277). Students, pensioners, those caring for children over three years of age, and those working less than 10 hours per week were excluded from the data. After adjusting for age, place of residence, education, years of residency, work experience, and language proficiency, we examined the effects of self-rated health, discrimination, social network (i.e., Finnish friends), and number of young children (under seven years old) on employment, using multinomial regression modelling.

**Results:** After adjusting for confounding factors, good health was positively related to employment among women, but not among men. Among women, having Finnish friends decreased the risk of unemployment, but having young children was associated with lower employment. Both associations were insignificant among men.

**Conclusions:** The results indicate that good health and social relations with native Finns seem to be associated with better employment opportunities among female migrants with refugee backgrounds. At the same time, having young children seems to decrease women's participation in the labour market. These results should be addressed when promoting the employment of humanitarian migrants.

Denmark and Norway: matching labor market needs with qualified migrants

*Ana María Aragonés, Institute of Economic Research at National Autonomous University of Mexico, amaragones@gmail.com*

*Uberto Salgado, Institute of Economic Research at National Autonomous University of Mexico,*

*ubertosalgado@comunidad.unam.mx*

The relevance of our article is centered in the fact that migrant workers have been very important in recent years, and since the 2007-2008 financial crisis, this kind of workers are playing a substantial role in the receivers countries —fundamentally in the developed —, specifically the highly qualified migrants. These countries face several problems. First of all, many developed economies face demographic and educational difficulties, which can explain why they have been significant receivers of migrant labor. Their aging population is now retiring, causing a dearth of qualified workers. These structural demographic changes have affected the labor market negatively, also causing problems in the education sector. These are obstacles to economic growth in the framework of a knowledge economy, and incorporating highly skilled migrants and talented foreign students is a way to overcome these difficulties. This new migratory pattern in which qualified migrants play a significant role means that developed countries will have to implement more flexible migratory policies to satisfy their labor demands in a world where the number of qualified workers is limited.

This situation has led to a global competition to mobilize, attract, and retain the most qualified workers. In this article, we analyze two Nordic countries, Denmark and Norway, and the way they are adopting various strategies to overcome their problems, implementing new public policies to retain talented foreign students and hiring highly qualified migrant workers.

## Posting and institutional dilemmas in Danish construction

*Jens Arnholtz, FAOS, University of Copenhagen, jh@faos.dk*

Posting of workers has become a contentious issue since the EU-enlargement in 2004. Unlike the non-discrimination principles governing the free movement of workers within the EU, posting often constitutes legal zones of exception (Lillie 2010), where employers can take full advantage of the wage differentials within the enlarged EU. However, an unanswered question is whether employers actually use posting in this manner or whether they conform to the norms of the host labor market? So far, there is a lack of systematic studies that can give an answer to this question.

This article presents findings from a large survey with 149 posted polish workers in the Danish construction sector. The survey was collected through a systematic method of Respondent Driven Sampling (RDS) and is therefore adequate to give an answer to the above mentioned question. Drawing on these data, the article outlines the wages and working conditions of posted polish worker, highlighting how their wages are very low and their weekly working hours are very long compared to the standards of Danish construction workers. Additionally, the article shows that the group of posted workers seems to be divided between those working at major construction sites and those working for small private clients. The employment conditions of the former group seems to be adjusted to the absolute minimum requirements of the collective agreements governing the sector, whereas the latter group have employment conditions below these minimum requirements. As such, the article discusses how the two groups of posted workers poses different challenges for the institutional setup of the Danish construction sector.

## Employers, employment services and the integration of refugees on the Danish labour market

*Thomas Bredgaard, Department of Political Science, Aalborg University, thomas@dps.aau.dk*  
*Per Kongshøj Madsen, Department of Political Science, Aalborg University, pkm@dps.aau.dk*  
*Stine Rasmussen, Department of Political Science, Aalborg University, sra@dps.aau.dk*  
*Mads Peter Klindt, Department of Political Science, Aalborg University, mpk@dps.aau.dk*

Europe is facing a “refugee crisis” with unprecedented levels of refugees and immigrants seeking asylum and protection. In due course, legal refugees and immigrants will gain access to European labour markets and rights to participate in active labour market policies. In the Danish case, tripartite agreements between the government, the trade unions, employers’ associations and the municipalities have recently been concluded to create new opportunities and measures for labour market integration of refugees on the Danish labour market.

In this paper, we will review the current situation and challenges of labour market integration of refugees on the Danish labour market. The active labour market policies of the past have been criticised for not being efficient in assisting labour market integration of refugees and immigrants. The new consensus among the major political and social parties is that integration of refugees should take pace by inclusion on the labour market and that employment services should be provided earlier and in stronger connection to actual workplaces. The new approach is, therefore, conditioned on the assumption that employers are active and willing to participate in the integration of refugees in ordinary or subsidised employment.

We distinguish analytically between four types of employers: (1) Engaged employers (positive attitudes and active participation), (2) dismissive employers (negative attitudes and no participation), (3) passive employers (positive attitudes but no participation) and (4) sceptical employers (negative attitudes but active participation). In the paper, we make an empirical investigation of the current evidence on employers, employment services and integration of refugees.

## Exploring and enhancing the competences of foreign-born employees in multicultural workplaces – focus on supervisors' work

*Anna-Leena Kurki, Finnish Institute of Occupational Health, anna-leena.kurki@ttl.fi*  
*Minna Toivanen, Finnish Institute of Occupational Health, minna.toivanen@ttl.fi*  
*Auli Airila, Finnish Institute of Occupational Health, auli.airila@ttl.fi*  
*Barbara Bergbom, Finnish Institute of Occupational Health, barbara.bergbom@ttl.fi*  
*Ari Väänänen, Finnish Institute of Occupational Health, ari.vaananen@ttl.fi*

Over 300 000 people of foreign origin live and work in Finland. Their formal education, competences and positions in the labour market vary. However, finding work that matches their education, competences and skills is challenging for them. From the workplace perspective, this means that organizations do not fully utilize the potential of these workers.

Many Finnish organizations operate in a global and changing environment. An organization's ability to adapt and create content-specific and situational knowledge has become increasingly important in achieving organizational goals. This kind of critical knowledge is generated among employees when they carry out organizational practices.

In the global business environment, foreign-born employees' knowledge of the habits and expectations of customers from their country of origin could be used for competitive advantage. However, this cultural knowledge is often underutilized.

In this paper, we focus on supervisors, the key actors in developing work and competences. Previous studies concerning supervisors' work at multicultural workplaces offer tools for orientation and cultural understanding. However, work and competence development in this context has been studied less. So our interest lies in the extent to which supervisors recognize the competences of workers of foreign origin. How can these competences be taken into account in organizational development? And what central competences of, especially, foreign-born workers need to be developed?

Our data consist of interviews of supervisors (N=25) carried out in spring 2016 in organizations operating in the food industry and airport services. Our paper is based on "The Balance of Knowledge and Work Tasks in Multicultural Workplaces" (2015–2017) project, which is funded by The Finnish Work Environment Fund. The project examines how the skills and competences of foreign-born workers match their work, and creates a tool that helps organizations identify and develop the skills of workers of foreign origin.

## Migrant workers experience of precarious working conditions

*Doris Pljevaljic Simkunas, CoMID, Aalborg University, simkunas@cgs.aau.dk*  
*Trine Lund Thomsen, CoMID, Aalborg University, tlt@cgs.aau.dk*

Perceptions of working environment shape one's identity and how we see ourselves. This paper explores how certain ideas and experiences with previous precariousness in work and employment (from the country of origin) shape the contemporary beliefs and expectations of work in construction and cleaning in Denmark, and how they affect the identity constructions. The paper has a scope on the most salient situations which permit or enable positive identity negotiations and perceived precariousness in work. Despite an amount of precariousness in workplaces this study shows that positive ideas of work are prevalent; e.g. when there are good opportunities to gain new craft experience in construction industry or when "older" and "shameful" ideas about performing cleaning work in the country of origin is reconstructed in favour of the new residence. Older and newer ideas about work performance and precariousness are taken into consideration when workers' identities are reconstructed. Finally, the study also explores narratives about a 'flexible and adaptable individual', who resists precariousness, challenges and approaches opportunities and new experiences with an open mind. The positive narratives are empowering tools that create better self-

identification and generate better possibilities for managing precariousness in labour in the country of origin and in Denmark.

### Estonians Working in Finland: Instrumental Collectivism as a basis for Organizing

*Markku Sippola, University of Jyväskylä, markku.m.sippola@jyu.fi*

*Laura Mankki, University of Jyväskylä, laura.a.mankki@jyu.fi*

Estonians represent one of the biggest groups of foreign-born migrants in Finland. This ethnical group is typically employed in blue-collar jobs with lower than average Finnish salary. On the other hand, Estonians in Finland represent the precarious layer of contemporary organisation of work characterised by casual, part-time and individualised employment relations. Due to the historical legacies of the country of origin, the status as migrants, and individualised employment relationships accompanied by fragmented ways of organising work, unions face serious challenges in organising these workers. Drawing on our data consisting of 40 biographical interviews with Estonians working in Finland, we trace sentiments of 'instrumental collectivism' among this group of workers, denoting instrumental attitudes towards union membership, which could, however, become the basis for the development of a new ideological collectivism. On the one hand, the instrumentalism of the workers seems to be related to the aspiration for middle class status in the community, but on the other, there lies also potential in this attitude that makes the migrants aware of the national class compromise or national consensus. Understanding the factors that lie behind instrumental collectivism is important for unions and workers themselves to build grounds for further organising of migrant workers. We find that unions cannot neglect the views of migrants in the current situation where migration is increasing and union densities are declining.

### Economic expansion, social dumping and "invisible" migrant workers in Iceland

*Frida Thorarins, MIRRA - CIRRA-Center for Immigration Research Reykjavik Academy, mirra@mirra.is*

Expansion and contraction from one extreme to another have characterized the Icelandic economy and labor market in the new millennium. After years of economic hardship and mass unemployment followed by the economic crisis of 2008, the Icelandic economy and the labor market are now bouncing back with vigor and unemployment is at its lowest in the post crisis era (3%). An unprecedented escalation in tourism has rendered it the current largest revenue generating sector in the country. Doubling from 2010 to 2015 it is estimated to grow by 40% from 2015 to 2016.

In the pre-crisis era labor shortages were met by foreign labor migrants, mostly from Eastern Europe. The current economic upsurge has led to labor shortages that again are being met by foreign labor migrants coming to work in construction and various services. In Iceland, around 80% of all workers are unionized making trade union membership a strong barometer of either growth or contraction in labor market activity. In spite of this growth these workers are not showing up in increased union membership. Hence, a clear picture of actual developments of migrant workers in the labor market is hard to establish. If they do not show up in the system, it is hard for official bodies and unions to keep track of their number and terms and conditions at their work. Simultaneously, numerous cases of social dumping amongst posted workers, and other migrant workers, in the form of substandard wages, too long working hours to "volunteer work" and in worst cases labor trafficking, have been disclosed. What is the extent of these mistreatments? How and by what means can they be controlled and by who? What and where are the loopholes? Are these temporary trends or are they indicators of lasting changes on the Icelandic labor market? The paper will discuss these concerns, analyze these developments and shed light on their possible future impact.

## Exploring integration and learning in Finnish workplaces: the experiences of Estonian, Spanish and Filipino nurses

*Päivi Vartiainen, School of Education, University of Tampere, paivi.vartiainen@uta.fi*

*Pauliina Alenius*

*Marja Koskela*

The changing demographics in Europe fuels the increase in international recruitment of nurses. Finland as a fairly new receiving country is an example of a non-English speaking European country facing novel challenges. This presentation focuses on the learning experiences and integration of foreign nurses in Finnish social and health care work communities. Estonian, Filipino and Spanish nurses' professional development and their informal learning experiences in workplaces will be discussed and compared.

The study combines theoretical perspectives from the situated learning framework (Lave & Wenger 1991; Wenger 1998) and working life integration studies (e.g. Kogan & Weissmann, 2013; Valtonen, 2008; Xu 2007).

The data has been gathered in 2014 – 2016 in two ongoing research projects co-ordinated by the University of Tampere, School of Education. The first data set is collected in TRANS-SPACE project funded by the Finnish Work Environment Fund. This data includes 20 interviews with Filipino nurses participating in pre-departure training in the Philippines. Part of the same nurses were interviewed when they had started to work in Finland as nursing assistants. The second data set is gathered in MULTI-TRAIN project, funded by Academy of Finland, and it consists of 35 interviews of foreign employees (19 Estonian, 7 Filipino, 9 Spanish) working in five social or health care workplaces in Finland. All interviews were analyzed by using interpretative content analysis.

The preliminary findings suggest that foreign nurses' socio-cultural learning and integration in Finnish work places is challenging. The nurses' previous education or professional experiences seem not to be productively utilized. The difficulty in getting the previous qualifications recognized in Finland forces the Non-EU citizens' to accept assisting tasks. Language barrier is a major obstacle to integration and learning for all foreign nurses. The informants experienced various learning trajectories in the Finnish workplaces. Furthermore, there were ethnic hierarchies in these workplaces.

## Session 5

### New wave of knowledge work – challenge or a chance?

Digital work environment and employees' satisfaction with customer work

*Laura Bordi, University of Tampere, laura.bordi@uta.fi*

*Kirsi Heikkilä-Tammi, University of Tampere, kirsi.heikkila-tammi@uta.fi*

*Jussi Okkonen, University of Tampere, jussi.okkonen@uta.fi*

The increased use of information technology in organizations has a substantial impact on employees' everyday work. In customer work settings, the ever-developing technology offers new possibilities, but it also places new demands and challenges that can cause employee strain. In information intensive work, a prerequisite for being able to create customer value is that organizations and their employees can use and utilize new information and communication possibilities in sensible and meaningful ways. The requirement of up-to-date technology skills as well as fragmentation of tasks, interruptions and multitasking associated with digital work environment all affect employee wellbeing and can reduce satisfaction with customer work.

This paper reports preliminary findings from a case study focusing on the role of information ergonomics on wellbeing at work, productivity and quality of customer work. In this paper, we look at employees' experiences and satisfaction with customer work in the context of digital work environment and information ergonomics. The empirical data consists of group discussions carried out in nine workshops. Three organizations and 36 employees participate in the study. In this paper, the method of qualitative content analysis is applied in the research data.

Preliminary findings indicate, for example, that usability problems and even system failures are quite commonly experienced while doing customer work in digital work environment. This can hinder the process of customer work significantly. The number of tools and information channels used at customer work can be quite high and sometimes overlapping, which increases the amount of information and fragmentation of tasks. On the other hand, the information technology used at work has decreased some of the more traditional forms of communication, such as telephone calls, which is mostly perceived positively.

The Antinomies of Autonomy: A Comparative Case Study of the Stressors of Working Life in Ireland and Denmark

*John-Paul Byrne, Department of Sociology, Maynooth University, johnpaul.byrne.2013@mumail.ie*

Autonomy is good. In the '70's Kohn wrote; 'In terms of psychological effects, the central fact of occupational life...is the opportunity to use initiative, thought, and independent judgement on one's work to direct one's own occupational activities...' (1976:113). These are still a "central fact of occupational life". But is autonomy always good?

Techno-economic advancement, organisational flexibility, and the ever-present market (Ó Riain 2010) have altered the dynamics of autonomy. Autonomous work is increasingly interdependent. The thresholds between work and non-work are increasingly indistinct. Autonomy itself has become a 'contested terrain' (Edwards 1979) with its own contradictions - the *antinomies of autonomy*. Using a comparative case study, the paper explores the unique stressors emerging within autonomous working lives.

Models linking work and health outcomes emphasise the importance of job control (Karasek 1979). However, the nature of work has changed rapidly, especially in knowledge intensive industries. Knowledge work often entails 'time-work' strategies (Moen et al. 2013), boundaryless demands, the re-regulation of de-regulated conditions (Allvin 2008), and the 'stress of higher status' (Schieman et al. 2006). These aspects challenge the wholly positive nature of autonomy while raising important questions: Under what circumstances does autonomy amplify, rather than limit, psychosocial risks? How are the dynamics of autonomy shaped by the institutional context in which it is embedded? How are these dynamics translated into stressors?

To answer these questions, the paper draws from in-depth semi-structured interviews with IT workers in Ireland and Denmark. Ireland and Denmark represent cases where working conditions in IT are similar (high autonomy, teamwork, deadlines, high pay, networks etc.), yet the inherent dynamics of autonomy and the stressors they produce differ. The findings point to similar antinomies of autonomy - interdependence, boundary regulation, and fusion - translated into different psychosocial risks shaped by the capabilities offered by the different institutional contexts.

Share, like, twitter and connect: ecological momentary assessment to examine the relationship between personal social media use at work and work engagement

*Jessica de Bloom, University of Tampere, [jessica.de.bloom@uta.fi](mailto:jessica.de.bloom@uta.fi)*

*Christine Syrek, Trier University, [syrek@uni-trier.de](mailto:syrek@uni-trier.de)*

*Jana Kühnel, Ulm University, [jana.kuehnel@uni-ulm.de](mailto:jana.kuehnel@uni-ulm.de)*

*Tim Vahle-Hinz, University of Hamburg, [tim.vahle-hinz@uni-hamburg.de](mailto:tim.vahle-hinz@uni-hamburg.de)*

Personal social media use at work has seen a dramatic increase in the last decade and is commonly deemed counterproductive work behavior, but we examined whether it may also serve as a micro-break and improve work engagement.

We used ecological momentary assessment across one working day with up to ten hourly measurements in 334 white-collar workers to measure social media use (in minutes) and work engagement (vigor, dedication, absorption), resulting in a total of 2,235 hourly measurements.

Multilevel modeling demonstrated that, as predicted, social media use was associated with lower levels of work engagement between-persons. Within-persons, social media use was also associated with lower concurrent work engagement. However, social media use was related to higher levels of work engagement one hour (i.e., dedication and absorption) and two hours later within-persons (i.e., vigor).

While higher social media use at work was generally associated with lower work engagement, our advanced study design and data analyses revealed that the longer employees used social media during one working hour, the more work engaged they were in subsequent working hours, suggesting that employees turn to social media when energy levels are low and/or when they (temporarily) lose interest in their work. This behavior may serve as a break which in turn increases work engagement later during the day.

Effects of working time patterns on creative R&D work outcome

*Aaro Hazak, Department of Finance and Economics, Tallinn University of Technology, [aaro.hazak@ttu.ee](mailto:aaro.hazak@ttu.ee)*

*Marko Virkebau, Department of Informatics, Tallinn University of Technology, [marko.virkebau@ttu.ee](mailto:marko.virkebau@ttu.ee)*

*Erve Sõoru, Technomedicum, Tallinn University of Technology / Estonian Sleep Medicine Association, [erve.sooru@regionnalhaigla.ee](mailto:erve.sooru@regionnalhaigla.ee)*

*Kadri Männasoo, Department of Finance and Economics, Tallinn University of Technology, [kadri.mannasoo@ttu.ee](mailto:kadri.mannasoo@ttu.ee)*

*Viiu Tuulik, Retired from Technomedicum, Tallinn University of Technology, [viiu@cb.ttu.ee](mailto:viiu@cb.ttu.ee)*

Optimal use of the intellectual resources of R&D employees is a significant success factor for achieving innovation and socio-economic development. Statutory and company level regulation of working time, including the durations and timing of a working day and a working week, still remains a common feature in many countries, and these rules often apply, among others, to creative R&D employees. Our study seeks to investigate the relationships between the drivers and outcomes of creative R&D employees' work performance with particular focus on working time arrangement and the related tiredness, work satisfaction and workability issues. Our repeated survey covers a sample of 240 creative R&D employees in Estonia (23% of the population, excluding university employees). The sample includes employees from 11 out of the total 23 larger R&D employers in Estonia. The survey was conducted in two phases under seasonally different daylight conditions, in Spring/Summer 2015 and Winter 2016. We employ ordered logit regressions for econometric modelling with the Heckman two-step sample selection model and bootstrapping to address the sample selection biases. The survey reveals that 79% of the surveyed employees would prefer to work under a



different working schedule compared to the standard 5-day working week, and 81% would prefer to have a daily schedule with an irregular start and/or end time of the working day. Emotional tiredness, sleepiness, low salary and inefficient time use appear as major obstacles to achieving creative work results and work satisfaction. At this moment the econometric analysis of our very recent survey results is still work in progress to be completed soon, while the preliminary results however reveal interesting connections between the working time regime, tiredness, sleepiness, work results and work satisfaction of creative knowledge employees in Estonia.

## Comparing information ergonomics of knowledge work between Russia and Finland

*Olga Korableva, ITMO University, St Petersburg, on.korableva@gmail.com*

*Jussi Okkonen, University of Tampere, jussi.okkonen@sis.uta.fi*

Maintaining performance in ubiquitous work environment is sum of different factors. Recently studies have drawn attention to ergonomic factors of work, i.e. physical, cognitive and organizational ergonomics of work. Information ergonomics has some established domain in the fields of logistics, military, and safety. However, just recently it has been introduced to work in general, and especially to knowledge work. Since digital work environment is the reign of most knowledge workers, it is somewhat obvious to pay attention to information ergonomics. Moreover, macroergonomics is one of the key elements of performance in knowledge work as it affects productivity, sense of achievement, job satisfaction, and stress.

The paper presents initial results of a comparative study between Russia and Finland. The data was gathered in Finland during 2014-2016 and in Russian in 2016. The data is based on work environment surveys that are utilized in information ergonomics enhancement. Total n=190 with 88 Finnish and 102 Russian respondents. The findings sketch out similarities and distinctions as differences in working culture is set as independent variable.

## User-centric approach for architectural design of knowledge work environments

*Piia Markkanen, Oulu School of Architecture, University of Oulu, piia.markkanen@oulu.fi*

*Arttu Mykkänen, Learning and Educational Technology Research Unit, University of Oulu, arttu.mykkanen@oulu.fi*

The pervasive use of fast evolving digital and virtual technologies has created a paradigm of mobile knowledge work environments regardless that simultaneously the collaboration and tacit knowledge sharing are considered fundamental for knowledge production, creativity and innovation. Therefore, digitalization, mobilization and collaborative work methods should be taken into account when designing new work environments. In addition, contemporary workplace design challenges include other advanced technologies, such as intelligent and adaptive lighting, which have impact in the well-being in work environments.

Designing knowledge work environment that enhances performance and creativity is challenging. Understanding the requirements of workspace for creative thinking and collaboration gives designers an advantage in workspace design process. Multifunctional environment for collaborative knowledge work should support both individual and teamwork in addition to the use of new digital and virtual technologies.

In our recently initiated research project we investigate and develop collaborative knowledge work environments that support performance, creativity and well-being. Our goal is to understand the requirements of workspace for creative thinking and collaboration through user-centric approach. We study various architectural and technological features of knowledge work environments, such as their spatial design, lighting, acoustics and communication landscape. In this paper, we propose a methodological framework to generate information of knowledge work processes and user experiences of workspaces. Combination of ethnographic, research-by-design and behavior scripting methods will be used to design newly formed concepts of knowledge work environments and test them in real work environments of local startup companies. Through the spatial and functional design approach we will challenge the multi-dimensional problem field of designing collaborative knowledge work environments.

## My workstation, my castle? Changing spaces of creative labour

*Monika Metykova, University of Sussex, m.metykova@sussex.ac.uk*

*Lenka Waschková Čísarňová, Masaryk University, waschkova.cisarova@gmail.com*

The proposed paper is exploratory in nature and it discusses changes in journalists' work spaces and their impact. It discusses three case studies to propose that the nature of media professionals' work spaces and the degree of control that they have over such spaces influences their understandings of the creative and autonomous nature of their work. A number of European governments have included creativity in their policies for economic growth and employment, however, those working in the creative industries have faced the consequences of neoliberal approaches, including precarious contracts and worsening conditions of work. In addition, little attention has been paid to the changing nature of work spaces which – we argue – actually influence how media professionals perceive the nature of their work, particularly in relation to creativity and autonomy.

Our first case study explores changes in local journalism. The decline in advertising revenues during the economic crisis led to redundancies and also to shrinking spaces in which journalists work and/or to changes in the uses of work spaces (such as hot desking). This spatial 're-alignment' highlights the increased uncertainties related to the conduct of the journalistic profession. The second case study focuses on Europe's largest live newsroom – the BBC's newsroom in the Broadcasting House in London – with work spaces for over 2,000 journalists. We argue that this is an example of a highly controlled open plan spatial environment with an unintended consequence – journalists' (perceived) loss of the ability to shape their work spaces. The final case study contrasts these changes in journalists' work spaces with examples from a local community radio station in which individual journalists exercise a high degree of control over their work spaces.

Place bound, time bound and flexible work subjectivities – the plurality of experience in spatial change

*Jaana Näsänen, Aalto University School of Science, jaana.nasanen@aalto.fi*

*Outi Vanharanta, Aalto University School of Science, outi.vanharanta@aalto.fi*

Organizations are increasingly altering office settings into non-territorial work spaces where individuals do not have dedicated desks. This nomad (Eisenberg & Bean, 2006) or hot desking (Elsbach, 2003) trend is not novel, particularly in the IT field and new media, but it is now increasingly adopted also in the more traditional industries and government agencies. In such flexible work arrangements, instead of having their dedicated rooms or desks, individuals must reserve a workstation on a daily basis and remove all materials and personal belongings at the end of the day.

The change process from traditional office settings where individuals have their own office rooms to non-territorial settings requires the adoption of novel practices. Following the sociomateriality approach (e.g. Orlikowski & Scott, 2008), the material office environment is entwined with the social dimension of work and they are in a continuous dialogue shaping each other. This dialogical process is reflected in the construction of work subjectivity (Thatcher & Zhu, 2006). Transformation from traditional office to non-territorial arrangement thus provides an interesting opportunity for exploring the meaning of the material environment from the perspective of social production of work subjectivity i.e. persons conceptualization of themselves as members of a particular organization (Dale & Burrell, 2008).

The purpose of this study was to explore the relationship between materiality and workplace subjectivity. This study is part of a 5-year research project focusing on an organization-wide spatial transformation process in a large media company. Using 45 qualitative interviews and 21 hours of observation data we identified three different ways to produce work subjectivity during the material transformation process; place bound, time bound and flexible. These work subjectivities differ in terms of how the consequences of the transformation are interpreted, the personal meaning of spatial artefacts and the level of commitment to organizational development. The findings suggest that the construction of work subjectivity plays a significant role in the process of individual adaptation to and utilization of the new office environment.

## Workspace evaluations of knowledge workers

*Virpi Ruohomäki, Finnish Institute of Occupational Health, virpi.ruohomaki@ttl.fi*  
*Marjaana Lahtinen*  
*Pia Sirola*

**Introduction.** New ways of working are constantly emerging due to today's versatile forms of digitalization and information technology, sustainable thinking, and changes in virtual and physical workspaces. New office solutions – multi-space or activity-based offices – are becoming increasingly common. Organizations expect the multi-space office to not only promote flexibility and space efficiency, but also create a new working culture, characterized by fluent communication and knowledge transformation. However, evidence of this remains limited. Therefore, employees' evaluations of their new workspaces are needed.

**Objective.** This case study aims to analyze the job contents and work environment of knowledge workers, and to evaluate their satisfaction with the new multi-space office environment.

**Material and methods.** The case organization was a government owned enterprise which provides facility management services. The research methods comprised a questionnaire (N=191) and interviews.

**Results.** Knowledge work involved multiple tasks (e.g. coordinating, interacting) and several physical workplaces (e.g. home, customers' premises). Most of the knowledge workers had no fixed workstation, but flexibly used the spaces available (e.g. meeting rooms, quiet rooms, phone booths). Information technology functioned well in multi-locational work and virtual collaboration. Knowledge workers were mostly satisfied with their work environment as a whole, and the multi-space office was evaluated quite positively: it supported collaborative tasks, a sense of community and interaction, and effective working. However, they found it difficult to concentrate on their work. Many of them perceived the office as restless and had difficulties finding a quiet place when needed. The problems experienced were related to the lack of privacy and noise disturbances.

**Conclusions.** Workspaces should take into account the needs of knowledge workers, their work processes and job contents. Future workspace design should consider functional, social and psychological dimensions in order to ensure employee satisfaction, well-being and productivity.

**3SPACES – towards inspiring workplaces.** Enhancing well-being and co-creating purposeful work practices through mental, physical and virtual modalities

*Kirsi Sjöblom, University of Helsinki, kirsi.sjoblom@helsinki.fi*  
*Heidi Lammassaari, University of Helsinki, heidi.lammassaari@helsinki.fi*  
*Suvi Huovinen, Haaga-Helia University of Applied Sciences Ltd., suvi.huovinen@haaga-helia.fi*  
*Kirsti Lonka, University of Helsinki, kirsti.lonka@helsinki.fi*

Along with the rapid development of digital technology and knowledge intensive practices, work is becoming decreasingly defined by time and place. However, little is still known about how these changes affect the well-being and productivity of employees. The optimal use of digital tools and mobile spaces requires deliberate development of new knowledge practices, awareness on using them, as well as developing shared and meaningful cultural practices. At best, the physical surroundings and digital tools can expand human abilities; at worst, they may hinder cognitive functioning and make people underachieve.

We present a training program called "3SPACES", aimed at promoting well-being and productivity at work. It develops participants' awareness skills and knowledge practices, as well as meaningful usage of physical spaces and digital tools. The participants are employees of public organizations, SME's or start-up companies. Choosing diverse participant organizations aims at benefitting from best practices beyond organizational borders.

The training program is initiated by pre measurements on work practices and well-being as well as collaborative mapping of the current physical premises. The variety of working cultures of each organization will be presented in more detail. The training is led by an interdisciplinary professional team from fields of behavioral sciences and business. It focuses on the topics of motivation and engagement, stress and well-being, mindfulness, knowledge practices, organizational culture, as well as physical and virtual work environment. The development and change process continues beyond the training as the participants act as transformation agents (n=40) at their own workplaces, initiating purposeful practical experimentations together with their management.

From the theoretical and practical perspective, the program contributes to current understanding of the role of mobile and virtual premises for intellectual functioning as well as of how to best utilize them in order to support the well-being, productivity and thriving of human potential.

### Digitalization of teaching as a question of professional identity

*Antti Syvänen, University of Tampere, antti.syvanen@uta.fi*

*Jaana-Piia Mäkinen, University of Tampere*

*Kirsi Heikkilä-Tammi, University of Tampere*

*Eero Ropo, University of Tampere*

Digitalization of work: the constantly increasing use of ICT in work activities and processes has become emphasized also in the ongoing reforms of pre- and comprehensive school curriculum in Finland. ICT competence is mentioned as a one of the broad-based competences, and, for example, a course of computer programming is introduced in a new comprehensive school core curriculum beginning in 2016 (Vahtivuori-Hänninen, Halinen, Niemi, Lavonen & Lipponen 2014).

The digitalization of schools can be experienced also as demanding and stressful by teachers. Especially, this might be a case among those committed teachers that are experiencing a conflict in their pedagogical knowledge, value-based didactical thinking, and among those ones who lack of ICT-skills and competence (c.f. Tarafdar, Pullins & Ragu-Nathan, 2015) and have negative attitudes towards technology. This can lead to a technology-related stress (i.e. technostress); especially in situations when teacher feels the compulsion to increase the use of ICT in her/his teaching although it is in contrary to her/his personal teaching preferences or values. Teachers' identities have been acknowledged as of containing these individual professional characteristics (i.e. Beauschamp & Lynn 2009). Accordingly, when teachers' personal preferences conflict with requirements of school/curriculum reform, teacher may feel a sense of diminished control of work and sense of agency, which may lead to technostress (Syvänen, Mäkinen, Viteli & Heikkilä-Tammi 2016). The techno-pedagogical innovations involve an alternative learning paradigm requiring individual sense-making from an individual cognitive perspective along with social construction of new teaching practices. For a teacher this entails working with boundary experiences they encounter in situations where they are unable to function adequately because they cannot identify with the new situation and its urgent demands (Geijsel & Meijers 2005). This paper outlines the core identity components of the teaching profession and discusses the conflicts in negotiating the boundary experiences provided by digitalization.

### The effects of digitization on well-being at work

*Michael Tiemann, Federal Institute for Vocational Education and Training, tiemann@bibb.de*

This paper proposes an investigation into the effects of (looming) implementations of new technologies on well-being at work.

The task-approach gives an explanation for effects on work of technological change. There could either be a substitution of machines for workers or workers would benefit from machines that would help them with routine tasks.

The definition of routine tasks as “programmable” was seen as problematic. Another problem is the growing pace of technological change. While some authors stated that tasks like truck-driving would not likely to be substituted, others found that ten years later this was not true anymore. The scope of susceptible labor inputs was described as a continuum, with easily programmable tasks on one side and “non-susceptible” labor inputs (“perception and manipulation tasks, creative intelligence tasks, and [...] social intelligence tasks”) on the other.

The data used here are the BIBB/IAB- BIBB/BAuA Employment Survey of 2012. This sample allows analyses on detailed levels of occupational classifications. It holds rich information on work-situations as well as health-related information.

An occupation's routine contents or susceptibility is assessed with information from variables reduced on one factor in a factor analysis, with individual factor scores describing the susceptibility of tasks within an occupation. Factor scores describe routine contents on the level of work places of individual employees (and derive from subjective assessments). Their links to personal well-being at work have not yet been analysed. This paper proposes to investigate this link, controlling for other possible influences.

The study of the elements of work alienation

*Akbar Valadbigi, Payame - Noor University, I.R. of Iran, karvan74@gmail.com*

This paper studies the elements of work alienation in the "Orumiyeh White Cement Factory". Nowadays, along with technical and industrial developments, we observe extensive changes in the field of work. Industrial developments, work division, and development as well as some phenomena like mechanization and automation have changed work qualities.

As a result, the atmosphere of work in our time, too, has suffered from these phenomena. Considering the organizational, socio-cultural, and individual elements, this paper explains the condition of work alienation in the "Orumiyeh White Cement Factory" with the aim of identifying those elements affecting work alienation in that industrial unit. Using survey as research method, we prepared some questionnaire according to the Sorel scale for gathering data. Our statistical population consisted of 200 workers and personnel serving in that factory. As our sample, 90 people were selected.

Our findings indicated that work alienation had a meaningful relationship with geographical origin, marital state, type of work, satisfaction with wages and incomes, quality of human relationships with other workers and managers, uncertainty, confliction, and stress of role.

Knowledge Work, Time and the Digital Work Environment

*Kirsi Yli-Kaitala, Finnish Institute of Occupational Health, kirsi.yli-kaitala@ttl.fi*  
*Minna Toivanen, Finnish Institute of Occupational Health, minna.toivanen@ttl.fi*

Knowledge workers manage, and are often expected to be responsible for, their own workloads and schedules. However, no one can work independently of others' timelines, clients' needs and changing working environment. Increasingly interwoven stakeholder processes and the effects of digitalization; the uninterrupted stream of information together with unceasing accessibility further intensify work. The present study seeks to increase understanding of the increasingly complex knowledge work from the viewpoint of time, its structures and management. Focus is on how the digital work environment affects the sense of being in control of one's workload and timelines.

The data were collected in collaboration with four Finnish labor market organizations in 2014-2015 as part of the (A)Synchrony of Timelines in Specialist Jobs project (funded by the Finnish Work Environment Fund). It consists of structured interviews (n= 1897) and qualitative interviews (n=34) among knowledge workers.

90 % reported being accessible often or very often during the working day via a smartphone. The near-constant accessibility reflects on work's unpredictability as 78 % said they face unpredictable tasks. 49 % were

of the opinion that digital tools have a considerable effect on timelines. Furthermore, 81 % reported that they try to react to emails immediately. This reflects on the number who say that they do many things at once (88 %). However, just 47% consider “multitasking” a helpful practice, and many see the constant checking of emails particularly disruptive.

The data speaks for developing practices and environment that enhance concentration (94% would see this helpful). Many would benefit from a clear job definition (92%) and managerial support (74%) in time management.

It emerges that there is a need for organizational and managerial level solutions in managing the conditions brought on by digitalization.

## Session 6

### Emergent segments of precarious workers in the Nordic countries

Precarious work – challenges and consequences of shifts in the ethnic composition of the workforce

*Ruth Emerek, Aalborg University, emerek@cgs.aau.dk*

*Rasmus Juul Moberg, Aalborg University, rjm@socsci.aau.dk*

During the last decades the Danish labour market has changed rapidly, both in regards to the composition of industries and the available jobs; especially the number of low-skilled job has decreased. This development has been immensely accelerated during the first few years of the crises; where about 200 000 low-skilled jobs suddenly were lost. As a consequence especially low-skilled workers are the potential losers of the ongoing restructuring of the labour market. Simultaneously a retrenchment of the unemployment system has taken place in Denmark.

In addition, the phasing-out of East agreement from 2007 can possibly accelerate this problem, since a growing number of young migrant workers despite the crisis from the new EU-countries have moved to Denmark. Although these migrant workers fill a gap in the demographic composition in Denmark due to the low birth rate in the 70'ties and 80'ties, they at the same time intensify the competition for the declining numbers of low-skilled jobs.

Empirically, this paper will focus on the employment and re-employment of low-skilled labour on the Danish labour market during the last decades based on longitudinal administrative data, and subsequently discusses the findings theoretically in relation to segmentation of the labour market, the possible emergence of precarious work and the welfare system in general.

The preliminary research questions will be: Is employment of migrant worker associated with increase in precarious work?

Precarious work in the field of academics?

*Janne Glerup, Roskilde University, glerup@ruc.dk*

Precarious work is a term often associated with working conditions for blue colour workers, unskilled workers and migrant workers in the private sector. Reasons for that are obvious, since this is where the tendencies are first identified. However it seems, that also high skilled and well-educated groups on the labourmarket experience changes towards more precarious work in terms of more temporary work contracts and generally more insecure conditions. The paper presents results from an ongoing Danish Action Research Project, exploring how precarious work conditions begin to emerge in the academic fields. The research questions focus on, how these tendencies are experienced and dealt with by affected academic staff. How do the employees interpret their own conditions and how do they cope with the insecurity of their worklife? Unlike the majority of current research projects about precarious work, this study is mainly qualitative and combines so-called theme centered group discussions with elements and understandings from the tradition of Critical Utopian Action Research. The empirical activities consist of a series of interviews and workshop activities with academics representing precarious experiences from both the private and the public sector. The analysis will explore qualitative dimensions of the subjective experience of precariousness in academic working life, theoretically informed by among others the theory of recognition.

From living wage to living hours – the Nordic version of the working poor

*Anna Ilsoe, FAOS, Department of Sociology, University of Copenhagen, ai@faos.dk*

The development of service economies in the Western world has led to a debate on the quality of new service jobs as many are low-wage jobs with poor working conditions and career opportunities. Although the

incidence of low-wage service work is somewhat lower in the Nordic countries than elsewhere in Europe, it is increasingly addressed and debated. Employees find it hard to make a living from their job and to work the working hours requested, whereas employers find it hard to attract and retain employees. This article introduces the concept of 'living hours' to capture the segmentation processes in low-wage service work in the private sector of Denmark, Norway and Sweden. The concept of living hours is used to explain developments in low wage service jobs that are not explained by the concept of a living wage. On the basis of cross-sectional data from the European Labour Force Survey, the article demonstrates how the increasing use of part-time and Sunday work since the crisis interacts with the increasing shares of young workers and migrant workers. The analysis focusses on retail and hotels/restaurants, which employ the majority of low-wage service workers in Denmark, Norway and Sweden.

Subjective meaning and professional ideals in new academic work functions and labour market sectors

*Anders Jakobsen, Department of People and Technology, Roskilde University, anderssj@ruc.dk*

This paper presents the approach of my research project (commenced nov. 2015). The project is a study of academic professional identities and the subjective consequences of current changes in academic work, in the form of excess labour supply and precarisation within the traditional graduate labour market, which has pushed university graduates into new labour market sectors and work functions. The project consists in a primarily qualitative investigation of the subjective meaning of academic work in work functions and employments outside the traditional labour market of graduates.

The project will focus on meaning in academic work (as opposed to meaning "at" work), and especially look in to the role of professional ideals for meaning in academic work. The qualitative study (planned for oct. 2016) will investigate how graduates subjectively handle the intersection of traditional academic ideals and new job functions. On one hand these ideals are expected to serve as critical standards within a professional identity, but on the other hand they may be incompatible with the ends and means of work in some job functions. The study thus expects to find both forms of subjective accommodation as well as conflict and ambivalences.

The method of the study is Habermas' "rational reconstruction", which will be used to reconstruct professional ideals as both embedded in individuals and institutions. The method is based upon work I did in my thesis. As data the project will combine, on one hand, quantitative data and historical sources elucidating the structural changes in academic work, with, on the other hand, qualitative, hermeneutic interviews with respondents chosen amongst graduates working outside the traditional labour markets of graduates, which are recruited through a Danish union.

In-work poverty in Latvia: its causes and policy implications

*Mareks Niklass, University of Latvia, mareks.niklass@lu.lv*

The author discusses the results of a representative survey carried out in Latvia in 2015 (n=2007). The survey was aimed to find out the scope and depth of poverty in Latvia. The obtained data also reveal various manifestations of in-work poverty in the country. The survey data indicates that EU-SILC data (a widely used data source in the field of poverty research) underestimate the in-work poverty level. Furthermore, EU-SILC data are of little help when analyzing a combination of factors and their impact on in-work poverty (gender, age, education, region, employment status, household composition, ethnic minority status, mastery of official language, social and economic environments). The author uses logistic regression models to assess the impact of the aforementioned factors. The models indicate that persons with low education (a proxy variable for low skilled and paid work), poor health, minors at home employed in non-standard work arrangements (other than full time) are more likely exposed to a high in-work poverty risk. The data analysis also reveals that social transfers (state pensions, various benefits) and the income of other household members do not significantly reduce the risk. The author concludes the efforts by Latvian government to increase the statutory minimum wage, reduce the tax burden on the low paid and families with children have had little effect on the in-work



poverty rate. More carefully targeted policy measures are needed to alleviate that problem. For example, flexible childcare arrangements (kindergartens with non-standard working time) and tax policies to make work pay might meet the needs of the low paid labor with children.

## Zero-hour contracts in Finland

*Anna Pärnänen, Statistics Finland, anna.parnanen@stat.fi*

In Finland there has been a political debate around so called zero-hour contracts. Trade unions have announced that these types of contracts should be banned by law. On the other side, employers' and entrepreneurs' organizations have defended these kind of contracts; this kind of flexibility is needed by the employers in order to employ people in the first place.

By so called zero hour contract it is meant a working contract where number of hours promised to a worker is zero. For the employer this is a very flexible way to use work force; the number of hours can be varied according to the needs of the labor. For the employees this form of a contract can on one hand be very suitable if one can choose how many hours and when one works. On the other hand it can be very insecure and difficult. The number of hours and the time of the hours worked can vary a lot which meant difficulties planning one's life and knowing in advance one's income level month by month. This type of contract includes also problems related to dismissals, sick leaves and the use of parental leaves, for example.

In 2014 the data on zero-hour contracts was collected for the first time within LFS in Finland. The results tell that there were around 83 000 employees with zero-hour contract. In the presentation it is explored the typical worker under zero-hour contract by age, gender and occupation. The group is further analyzed and grouped into three main groups according to number of hours worked and main activity. Secondly it is discussed in what ways these types of contracts are a sign of a more diverse range of working contracts that typical statistical classification to fixed term/permanent jobs, for example, do not reach.

## Dealing with precarious work in a highly regulated labour market – the case of Denmark

*Bjarke Refslund, Center for Industrial Production, Aalborg University, bref@business.aau.dk*  
*Trine Pernille Larsen, FAOS – Employment relations Research Centre, Copenhagen University, tpl@faos.dk*

Denmark has traditionally been described as a highly regulated and unionised industrial relations system. However, in recent years a growing number of less regulated areas have emerged within the labour market, where workers face an increased risk of precarious working conditions - often involving labour migrants from Central and Eastern European countries, but also other types of workers. Precarious workers are typically not covered by collective agreements and have lower union representation and a weaker attachment to the labour market. This paper reports the Danish findings from a comparative European research project on precarious employment (Precawo - Reducing precarious work through social dialogue). In particular, the paper will explore three specific case studies of how Danish labour market actors approach precarious workers and how various innovative measures have been developed to reduce precariousness and cover employees facing precarious conditions in the established labour market model.

The three cases cover different elements. The first case explores in greater details how the public use of procurement clauses can mitigate the spread of precarious employment at least in public work. The case study is based mainly on findings from Copenhagen municipality. The second case examines a joint initiative by social partners within manufacturing which aims at reducing excessive use of agency work by exploiting other forms of flexibility within the collective agreements. The final case analyses a successful attempt to recruit and organise Romanian low-skilled workers in a specific part of Denmark in order to improve their working conditions, e.g. by companies signing collective agreements. The selected case studies reveal how various dynamic elements of the institutional setting as well as the labour market actors seek to deal with precarious work.

## Session 7

### Sustainability and human resource management

The Impact of Psychological Capital on Organizational Commitment, Organizational Citizenship behavior and Quality of Work Life among Oil Personnel

*Shaghayegh Ghaffaripour, shaghayegh.ghaffaripour@student.uwasa.fi*

The fundamental theory of positive psychology contributes to the flourishing or optimal functioning of people, groups, and organizations rather than problems and deficit. The growing interest in recent years on psychological capital (hope, efficacy, resilience and optimism) include employee's psychological states beyond intellectual capital in achieving and sustaining the competitive advantage. A number of studies have identified a relationship between the positive psychological capital of employees and desirable outcomes. However, more empirical analysis is needed to demonstrate the importance of this constructs in organizational setting. The purpose of this study is to investigate the importance role of psychological capital in predicting of organizational commitment, organizational citizenship behaviour and quality of work life in industrial companies. The data set has been collected from 200 employees working in oil refinery company. The variables of the study are measured through Psychological Capital Questionnaire (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007), Organizational Commitment Questionnaire (Allen and Meyer, 1990), Organizational Citizenship Behavior (Organ, 1988) and Quality of Work Life Questionnaire (Walton, 1975) respectively. Statistical analysis of the data by SPSS software indicate that PsyCap has strong effect on organizational commitment, organizational citizenship behavior and quality of work life. Managerial implications for recognizing, understanding, and developing PsyCap in the industrial process plant are obtained from this study. The findings suggest that industrial firms should pay attention to psychological capital in their recruiting, training, and development programs. These results highlight the benefits of understanding role of positive psychological resources in Human resource development. Theoretical and practical implications of the findings are discussed, and the future course of research is suggested.

Sustainable cultures and management principles of agile, small and medium-sized enterprises

*Minna Janhonen, Finnish Institute of Occupational Health, minna.janhonen@ttl.fi*

*Kaisa Henttonen, University of Eastern Finland and Lappeenranta University of Technology, kaisa.henttonen@lut.fi*

*Pia Heilmann, Lappeenranta University of Technology, pia.heilmann@lut.fi*

*Sara Lindström, Finnish Institute of Occupational Health, sara.lindstrom@ttl.fi*

Many newly established small and medium-sized growth enterprises, faced with turbulent market conditions and continuously changing working life, have acquired agility as a basic principle of managing and organizing work. To be successful, agile management and organizing needs support from human resource management (HRM), which must also become agile. Our study examines the principles that small and medium-sized growth enterprises use, how these principles are supported through HRM, and how they are related to sustainability as social responsibility, related to enhancement and development of workplace wellbeing. In the results we describe how the identified principles like empowerment, practicality, cultural fit, and controlled risk-taking, enhance the agility of the workforce in the organizations studied, and how they are related to sustainability in the cultures of small and medium sized growth enterprises. We propose that is an important "actor" in the process of fostering social responsibility of the growth enterprise. The study is based on 15 semi-structured interviews of CEOs and HR managers in Finnish small and medium-sized enterprises (17-240 employees) that have recently grown rapidly.

## Top managers' viewpoints toward sustainable HRM and stakeholders

*Maria Järnlström, University of Vaasa, majarl@uva.fi*  
*Essi Saru*  
*Sinikka Vanhala*

The present paper reports how top managers construct a meaning of sustainable human resource management (HRM) and how they relate it to stakeholders. The empirical data were collected as part of the Finnish HR Barometer inquiry. A qualitative analysis identified four dimensions of sustainable HRM: justice and equality; transparent HR practices; profitability; and employee well-being. Furthermore, the study links dimensions of sustainable HRM to internal and external stakeholders. The main contribution of the paper lies in constructing the concept of sustainable HRM and integrating it with its main stakeholders from the point of view of top managers. Further, the findings contribute to the literature of sustainable HRM by illustrating the responsibilities of sustainable HRM (legal and ethical, managerial, social, economic, and ecological responsibilities).

## Engaged in teaching HRM – In quest of reflective and responsible teaching and HRM praxis

*Tiina Taipale, Aalto University School of Business, tiina.taipale@aalto.fi*  
*Sara Lindström, Aalto University School of Business & Finnish Institute of Occupational Health, sara.lindstrom@aalto.fi*

In recent years notions deriving from environmental and social justice related concerns, such as sustainability, greenness and responsibility, have increasingly been promoted as having relevance also for HRM practice and scholarship. In this article we reflect on our experiences of integrating the theme of responsibility to teaching HRM in a business school context as junior scholars with a background in social sciences. The context of our study is Aalto University School of Business in Finland, which has been characterised as mirroring trends common to higher university reforms across Europe.

As a background, we identify two pressures common to the contemporary universities which have structured our teaching: Firstly, increased emphasis put on the employability of university students (skills attitude) and, secondly, increased participation in university rankings, resulting in adaptation of new kinds of career and HRM practices at the university.

In this article we reflect on how we have drawn on different traditions of HRM research, especially recent research on the linkages between HRM and Corporate Social Responsibility, while attempting to balance various expectations and goals related to teaching HRM in this changing university context.

We argue that diverse research traditions are a richness, which can be tacitly drawn on when designing critical but engaged HRM teaching, aiming at educating reflective and responsible professionals. We use our own teaching materials as well as students' assignments and reflections from a course held in the fall term 2015, as data to describe how students make use of literature on sustainable and responsible HRM, from mainstream and critical HRM approaches, to reflect their professional and working life experiences and aspirations.

## Determinants of Gender Gap in Promotion: Evidence from India

*Jagriti Tanwar, Uppsala University, jagriti.tanwar@gender.uu.se*

Using WageIndicator web-survey data, the paper aims at exploring the gender differences in promotion in Indian context. We investigate the extent to which individual, firm, job and household characteristics help explaining gender differences in promotion rates. Recently, human capital explanation for generating organizational inequality (either through promotion or wages) has been criticised by the scholars. Rather, an attention towards organizational processes and structures has been raised. Against this backdrop, the paper, particularly, focuses upon the effects of firm and family level characteristics in explaining gender differences in promotion. So far the topic has been rigorously researched in the context of industrialised societies, while a knowledge gap exists in Indian context. In the light of increasing women's participation in labour force, the

paper explores the extent to which 'glass ceiling' hinders women's opportunities for upward movement in the organizations. Hence, we expect to contribute in theoretical debates on glass ceiling hypothesis and the role of organizational processes and structures in creating inequality at the firm level. Please note that this paper is in progress due to which the regression results cannot be provided here. However, a first draft of the paper (including regression findings) will be ready soon.

## Session 8

# Having a hard time retiring? The role of working life in the retirement process

Job satisfaction among public sector employees: an international comparison

*Pauli Forma, Keva, pauli.forma@keva.fi*

The role and size of the public sector varies in different countries. Responsibilities of the public sector have been largest in the Scandinavian countries. On the other hand, the role of the public sector is more marginal in the liberal welfare states such as the United States, Australia and New Zealand.

The public sector has always been an ideological and political question. More recently, e.g. globalization and ageing of population have created economic pressures on public economies. Budgets have been cut, responsibilities of the public sector are under reconsideration and public sector service production has been outsourced.

Hypothetically, there is an association between the role of the public sector and working conditions in the public sector. Relevant questions are, for example, the following: What kind of work is available in the public sector? Who are the customers of the public sector? What is the level of wages in public sector occupations?

Although differences in the welfare state institutions and their current challenges have been recognized, the wider international picture concerning job satisfaction among public sector employees is unclear.

The aim of this study is to investigate job satisfaction among public sector employees in different countries. More specifically: 1) How does job satisfaction among public sector employees vary between different countries, 2) What is the gap regarding job satisfaction between private and public sector employees in different countries? In addition to these questions, structure (age, gender and socio-economic status) of the public sector workforce in different countries will be investigated.

The study utilizes data from International Social Survey Programme ISSP 2012 (Family Roles). Countries chosen to be analyzed represent different types of welfare states and thus different size and role of the public sector.

Perceived employability in late career – is it needed?

*Kaisa Kirves, Finnish Institute of Occupational Health, kaisa.kirves@ttl.fi*  
*Jukka Vuori, Finnish Institute of Occupational Health, jukka.vuori@ttl.fi*  
*Marjo Wallin, Finnish Institute of Occupational Health, marjo.wallin@ttl.fi*

Perceived employability (PE), i.e., individual's perception of how easy it is to find new employment, has been shown to be a personal resource among employees as it is related to well-being and health both in and outside work context (e.g., higher vigor at work and less psychological stress symptoms). Moreover, perceptions of availability of job opportunities inside (internal PE) and outside the current organization (external PE) has shown partly different effects among employees. PE may decrease with age and employees over their 50's are likely to show a notable drop in employability. However, earlier employability studies have not specifically concentrated on the employees in their late career and separated the importance of internal and external PE. Questions that will be answered with the current study includes the following: How employable older workers see themselves in and outside the current organization? Are internal and external PE antecedents or consequences of well-being (work engagement, workability, depression) and retirement intentions in late career? Can internal and external PE be increased with an intervention targeted towards late career management preparedness? The three-wave data will be collected ( $N \approx 550$ ) in 17 Finnish organizations as part of a larger intervention research project in 2014–2017. Of the participants, around 79 % are female, average age is 58 years (range 48–65) and the average organizational tenure is 22 years (range 0–45). The data

will be analyzed with longitudinal autoregressive mediation models with Mplus. The preliminary results showed that internal PE was higher than external PE, although both of these point toward rather low PE among senior employees. Moreover, the intervention increased internal (but not external) PE. Both internal and external PE were positively related to work engagement and workability, and negatively to depression and retirement intentions. Nevertheless, internal PE had stronger associations with well-being and external PE with retirement intentions.

#### Factors influencing aging nurses' intentions to stay in nursing: A Q-method study

*Sirpa Koponen, School of Business and Economics, University of Jyväskylä, sirpa.koponen@jyu.fi*

**Background:** The shrinking and aging work force has placed significant stress on the public budget and the pension system in Finland. The aging of the population is particularly challenging for the health care sector, which is at the same time facing a nursing shortage. Studies have shown that 49 % of all nurses in Finland considered leaving their job. Therefore, improving work conditions and well-being at work has become one of the key issues of health care leaders and policy makers.

**Aim:** The aim of this study is to determine factors influencing nurses' intentions to stay in nursing profession until retirement age.

**Participants:** The study was conducted among registered nurses in the federation of municipalities of the Central Finland Health Care District. Sixteen (16) nurses aged 45 years and older, having a permanent employment, participated in the study.

**Methods:** A Q-methodological study, which has the strengths of both qualitative and quantitative methods, was conducted. Nurses were interviewed and then asked to rank-order 60 statements (Q-set) regarding the factors influencing their intentions to stay in nursing. Individual Q-sorts were analyzed using PQMethod 2.11.

**Results:** Three distinct groups of nurses were found: "nurses who valued the most meaningful work", "nurses who valued the most supportive workplace" and "nurses who valued the most fair and transparent leadership".

**Conclusion:** The healthcare sector should invest in the nurses, so that they could focus on their care work, that workplace and colleagues are supportive and help coping, and that supervisory work is transparent and all ages appreciative in order to retain nurses in their profession until retirement age.

#### Conceptualization of ageing in relation to factors of importance for extending working life

*Kerstin Nilsson, Lund University & Swedish University of Agricultural Sciences, kerstin.nilsson@med.lu.se*

**Aim:** The aim of this study was to explore and understand ageing in working life, and the complexity of age in relation to factors of importance for extending working life. **Method:** Review of 128 articles

**Result:** Four different conceptualisation of ageing was shown to affect older workers' ability to extend their working life:

- i) biological ageing people's health in relation to their physical and mental work environment, their pace of work and recuperation needs;
- ii) chronological ageing statutory retirement age and policies and economic incentives devised for older workers by society, unions and organisations/enterprises;
- iii) social ageing inclusion in different social groups, the attitude of managers, organisations and family members, the leisure activities and surrounding environment;
- iv) mental/cognitive ageing self-crediting, motivating and meaningful activities, competence and skills in working life.

Those four conceptualisations effects nine identified different areas of important to be included in working life.

Conclusions: Today societies focus mostly on chronological ageing and are looking to increase the retirement age with regard to statutory pension systems, e.g. beyond 65 years of age. When aiming to provide a sustainable working life for the increasing numbers of older workers in modern society the interactions between chronological, mental, biological and social ageing need to be considered in respect to the nine identified areas as being important to older workers. The theoretical model developed regarding this in the study is a suggested contribution to the critical debate that can be applied by societies, employers and managers in order to provide older workers with an inclusive and sustainable extended working life.

## Situational and Dispositional Factors as Antecedents of Early Retirement and Bridge Employment Intentions

*Monika E. von Bonsdorff, University of Jyväskylä; Folkhälsan Research Center, monika.bonsdorff@jyu.fi*

*Hanna Salminen, University of Tampere, hanna.maria.salminen@uta.fi*

*Marjo Wallin, Finnish Institute of Occupational Health, marjo.wallin@ttl.fi*

*Taina Rantanen, University of Jyväskylä, taina.rantanen@jyu.fi*

*Mikaela B. von Bonsdorff, University of Jyväskylä; Folkhälsan Research Center, mikaela.vonbonsdorff@jyu.fi*

Background: Bridge employment, i.e. participation in paid work after retirement, has become increasingly popular in most of the industrialized countries. To date, little is known about the underlying factors in the process leading to and through bridge employment. Furthermore, identifying factors that may decrease early retirement intentions is important.

Aim: We aim to explore the association between dispositional and situational factors and early retirement and bridge employment intentions. In this study, we refer to dispositional factors as characteristics of an individual (e.g. resilience) and situational factors as individuals' attitudes towards organizational characteristics, e.g. attitudes towards ones job, such as perceived organizational commitment and job satisfaction. Resilience, a personal feature defined as the ability to bounce back from or adjust to misfortune or sudden adverse life events.

Materials and methods: Data for this study come from the Work careers of older workers - continued work participation and bridge employment - Study, conducted at the Gerontology Research Center, University of Jyväskylä in February-March 2016. Survey data was collected among 962 nurses, aged 50 years and older, working in a University hospital in Finland. Respondents were asked about their perceptions of early retirement and bridge employment intentions, organizational commitment, work ability, job satisfaction, and resilience. Logistic regression models were used to estimate the relationships between dispositional and situational factors and the two types of retirement intentions.

Results: We found that while some 31 percent of the respondents thought about retiring early, nearly 36 percent were willing to work in retirement. Better work ability, higher organizational commitment and high resilience were negatively associated with early retirement intentions. Job satisfaction and better work ability were associated with the willingness to work in retirement.

Conclusions: Resilience and several situational factors should be considered when developing policies that aim in prolonging working careers.

## Session 9

# Improving The Psycho-Social Working Environment: Policy, regulation and programmes

From healthy employees to healthy workplaces - theoretical development of an organizational perspective on psychosocial working conditions

Malin Bolin, Mid Sweden University, [malin.bolin@miun.se](mailto:malin.bolin@miun.se)

Gunilla Olofsdotter, Mid Sweden University, [gunilla.olofsdotter@miun.se](mailto:gunilla.olofsdotter@miun.se)

In this paper development of an organizational perspective on psychosocial working conditions is discussed as an approach for improvement of employees well-being. In Sweden, the development in psychosocial working environment, as well as health and sickness absence, has been characterized by increased inequalities between groups of employees in terms of class and gender. The systematic class and gender differences imply structural changes in the labor market to which individual health promotion strategies are insufficient. Due to the highly gender segregated labor market the development with increased inequalities has mainly been understood as differences in type of work performed. However, we propose that inequalities are also made at the organizational level, as working conditions originate per definition from the interaction between factors in the organization and the individual performing a job. With an organizational perspective, the role of organizations in creation and maintenance of inequalities in working conditions are focused rather than life-style factors of employees. Organizations influence how working conditions are distributed in the labor market and how individuals are stratified into different positions.

Accomplishment of an organizational perspective presupposes methodological and theoretical development in studies of psychosocial working conditions that so far have mainly been based on employee questionnaires. We argue that organizational measurement needs to be based on a theoretical framework of how to understand organizations and their association with employees working conditions which necessities integration of organization theory into the research field of psychosocial working conditions and health. In this paper, the usefulness of Ackers theory of organizations as inequality regimes to achieve an organizational perspective on psychosocial working conditions is discussed.

Burned child shuns the fire: ethical infrastructure's relation to whistleblowing behavior, intention to leave and future whistleblowing intentions

Kari Einarsen, University of Stavanger, UiS Business School, [kari.einarsen@uis.no](mailto:kari.einarsen@uis.no)

Reidar Mykletun, University of Stavanger, UiS Business School, [reidar.j.mykletun@uis.no](mailto:reidar.j.mykletun@uis.no)

Stig Berge Mathiesen, Norwegian Business School, Bergen, [stig.b.mathiesen@bi.no](mailto:stig.b.mathiesen@bi.no)

Denise Salin, Hanken Business School, [denise.salin@hanken.fi](mailto:denise.salin@hanken.fi)

This research investigates the association between ethical infrastructure and whistleblowing in work organizations. Ethical infrastructure consist of formal and informal systems that facilitate the ethical effectiveness of the organizations (Tenbrunsel et al., 2003). Whistleblowing is defined as *the disclosure by organization members (former or current) of illegal, immoral or illegitimate practices under the control of their employers, to persons or organizations that may be able to effect action*" (Miceli, & Near, 1985). Unethical behavior included counterproductive behaviors, destructive leadership, mismanagement of work tasks, corruption, fraud and misappropriation of funds.

Quantitative data was collected by mailed questionnaires to a random sample of workforces in Norway. We studied ethical infrastructure's prediction of whistleblowing in two steps. First, whether the presence of *formal systems* (whistleblowing procedures) and *informal systems* (justice climate) predicted the likelihood of reporting on observed unethical behavior. Second, whether *formal systems* (whistleblowing procedures and formal sanctions of the wrongdoer) and *informal systems* (justice climate and *countervailing forces* such as absence sanction of the wrongdoer and retaliation) predicted whistleblowers' intentions to leave the organization and their willingness to whistle-blow in the future.



Results showed that 1) likelihood of reporting wrongdoing was predicted by procedures and justice climate; 2) likelihood of whistleblowers' intentions to leave was predicted by absence of sanctions against the wrongdoer, and low justice climate; and 3) likelihood of willingness to future whistleblowing was negatively predicted by absence of sanctions against the wrongdoer and retaliation.

The results show how organizations' formal actions to assure good tackling of unethical behavior in the organization, such as whistleblowing, may be compromised if the forces of the informal systems pulls in the opposite direction.

Further studies should include organizational measures that enable and disable organizational members to whistle-blow.

## Occupational Health Service in the Swedish Construction Industry

*Maria Johansson, Luleå University of Technology, maria.4.johansson@ltu.se*

The Construction Industry is a risky industry, which makes improvements in the area of occupational health and safety constantly important. From the late 1970s to the beginning of the 1990s the construction companies had their own occupational health service called Bygghälsan to support them with their work environment. After the closure of Bygghälsan there is no longer any occupational health service specifically specialized in the conditions of the construction industry. However, construction companies are required to offer certain basic services from the occupational health service to their employees. Currently construction companies, to a large extent, only buy the services that are required by the agreement. At the same time the occupational health services do not develop their expertise in the construction industry as such services are not in demand by companies in the construction industry. The pilot study aims to contribute to an overall picture of how the construction industry and the occupational health service work and collaborate in occupational health and safety- issues and to identify new tracks relevant to investigate further in the next step of the project. The result of the pilot study suggests that the biggest safety risks in the construction industry are physical risks such as falls, but also psychosocial risks related to stress and time constraints were highlighted. The construction companies also did not seem to see the occupational health service as a partner in their work with occupational health and safety which might be because of a lack of trust in the skills of the occupational health service.

The rise of 'new' company internal strategies to promote prevention of poor psycho-social working conditions – with a special focus upon the use of resource-persons

*Hans Jørgen Limborg, TeamArbejdsliv, hjl@teamarbejdsliv.dk*

This Presentation is based upon three different research projects: a) A qualitative study including interview with managers and workers representatives on the capabilities of the internal organization and social dialogue to promote preventive strategies, the project was performed for the Danish Trade Union Central (LO), (Limborg and Nielsen 2015); b) A trans-European project (NEIRE II – New Employee Industrial relations, where 10 qualitative interview were conducted with HR managers in Denmark and 9 other European countries (Limborg and Viemose 2015); and c) The project: Resource persons as a means to improve workplace practices – experiences from eight prevention projects (Grøn, Hübner & Limborg 2016)

The paper will take it's point of departure in results from the LO project, which provides data on how issues related to psycho-social problems at the workplace are understood, handled and what challenges the formalized structures (Safety Committees) are facing when aiming to develop preventive strategies. Companies seems to be confusing strategies aiming at creating stronger well – being and treatment and prevention of workers who are facing serious health problems related to psycho-social working environment. The structures based upon formalized co-operation have some possibilities to develop and implement prevention strategies; however, it seems important, that more informal social dialogue (i.e. daily cooperation and dialogue between manager, safety rep and shop steward) is developed and seen as a part of the company

strategies. A number of 'new' methods and strategies are introduced, and seems to have potential to improve the company internal capabilities of prevention. One promising method is the use of resource-persons able to improve the ability to spot and support colleagues before they risk sick leave. The Paper presents experiences from eight workplaces regarding their use of resource persons to implement health and well-being improvements. The term 'resource persons' refers to selected employees who are given competences and assigned a task to develop, support, and sustain a change in their own and their colleagues' work practices. The study provides data from a multi-case study including eight projects using resource-persons or peer-to-peer support. The case-projects were all but one financed by the Danish Prevention Fund, and aimed at improving the psychosocial work environment, or promoting health and wellbeing in the workplaces. In many of our cases, their experiences with resource persons were positive and the resource persons succeeded with their task, and managed to sustain the new work practices, after the funded project ended. However, their success was depending on a number of crucial factors, among which the most important were management support and task clarity of the resource-persons.

Organizing the working environment – institutional logics in working environment specialist functions

*Christian Uhrenholdt Madsen, Center for Industrial Production, Aalborg University, cum@business.aau.dk*

This paper researches an emergent organizational phenomenon in Danish organizations. That large organizations increasingly use professional specialist functions to manage their working environment and safety issues, and in that these in many ways are surpassing the traditional participatory structures of elected representatives from management and employees respectively, as the primary actors when it comes to working environment efforts inside the organizations. Through qualitative interviews with employees in four specialist functions in large Danish organizations, I describe how these functions are organized, structured, and how they differ greatly in terms of both strategy and practice. Last but not least I describe how the specialist functions are influenced by both the task environment which characterizes their respective organizations as well as by the competing institutional logics available to actors in the field of working environment and well-being management. Finally the paper discusses how each organizational configuration is handling issues of psycho-social work environment and well-being.

Workplace safety in outsourcing: Regulatory demands and practical application in the mining industry

*Magnus Nygren, Luleå University of Technology, magnus.nygren@ltu.se*

The purpose of this paper is to describe how structural and legislative demands for occupational health and safety are interpreted and applied on multi-employer worksites in the Swedish mining industry. The empirical data focuses on three different perspectives: a (mining) company outsourcing specific functions and services, the contractors assuming the outsourced tasks, and the government agency responsible for overall control and inspection of health and safety-related issues.

Although contractors still play a minor role in the Swedish mining industry as a whole, they perform up to 40-50% of the total number of working hours in some companies. The outsourcing of specialized tasks and services has, however, not been without its problems. As early as the mid-1990's, a study by Blank et al. (1995) indicated that contractor workers suffered more accidents and of a more severe nature compared to the Swedish mining companies' own personnel. Regardless of industry, there are often problems associated with safety on multi-employer worksites. Recurring issues highlighted in various international studies are, for example, poor communication between client companies and contractors, unclear roles and responsibilities in the shared work settings, insufficient safety training and knowledge of the work environment among contractors, high workload which impedes involvement in safety management, and overall lack of regulatory control in these flexible and oftentimes fragmented networked organizations.

This paper seeks to explicate these and other safety-related issues arising on multi-employer worksites from three different perspectives: a client company utilizing outsourcing, the contractors hired to perform the outsourced services, and the government agency responsible for oversight and control.

## Session 10

### Coping with Ignorance in the Non-Knowledge Society

Tackling the known unknowns? Developing a story-based monitoring and evaluation in a development NGO

*Tiina Kontinen, University of Jyväskylä, tiina.t.kontinen@jyu.fi*

The overall trends of evidence-based decision making and results-based management have resulted in an increased role of knowledge creation in organizations. The growing need to continuously measure, collect and analyze information has emerged in private, public and third sectors. Consequently, in the organizations engaged with international development aid, practices of knowledge creation, knowledge management in parallel with the notion of a learning organization have been promoted. However, whilst the practice of international development is traditionally closely tied with project cycle management and Logical Framework Approach, the knowledge on the development activities and their outcomes, is predominantly created in the form of measurable indicators. Indicators enable information of some aspects of changes in the beneficiaries' lives while leave issues such as processes, experiences, and interpretations in a mere shadow. In this paper, on a basis of case study data collected in 2013-2015, I will analyze an attempt of one Finnish development organization supporting gender equality and decent work in developing countries to tackle with these known unknowns and develop a story-based monitoring and evaluation approach in parallel with its profound indicator apparatus. I will first depict the organizational learning trajectory in regard to the story-based approach. Second, I will discuss the pertinent methodological dilemmas the organization encountered during this process. Third, in conclusion, I will identify a number of institutional factors that affected the attempt to enlarge the organizational epistemology related to monitoring and evaluation in response to the experienced need to know more about the hitherto unknown.

#### Individualization as Hermeneutical injustice in Working Life

*Lauri Lahikainen, University of Tampere, lauri.lahikainen@uta.fi*

For Miranda Fricker (2007) epistemic injustice occurs when someone is wronged specifically as a knower. One aspect of epistemic injustice is hermeneutical injustice where the collective hermeneutical resources of a community make it impossible or very difficult for individuals in marginalized groups to understand their own situation. In my paper, I will examine individualization in working life as it is presented in sociological literature (eg. Mäkinen 2014) as a case of hermeneutical injustice. Roughly, individualization in the context of neoliberal rationality, can be understood as a tendency to see inequalities in earnings and social status as individual achievement or failure, rather than structural phenomena connected to class, gender, ethnicity and other relations of power. Individualization produces a parsimonious conceptual schema that seems to be able to explain as individual failure or bad luck many cases that would have otherwise been understood as a result unjust discrimination or unfair and harmful working conditions. In Fricker's terms, hermeneutical injustice occurs when the individualizing explanation occludes systemic injustice, and the explanation is internalized by the wronged party. For Fricker, "[n]o agent perpetuates hermeneutical injustice - it is purely a structural notion". However, critical working life studies show examples of situations where agents, such as managers, working life coaches and employment officers repeatedly offer individualizing pictures and explanations of working life, sometimes purportedly as a means of "empowerment".

Creating a picture on Finnish working life based on survey data: the role of (non) knowledge, methodological wars and (self) reflexivity

*Armi Mustosmäki, University of Jyväskylä, armi.mustosmaki@jyu.fi*

Researchers as well as the public have been puzzled by paradoxes on direction of change of (Finnish) work life: degradation of work life was described by Juha Siltala (2004) whereas others emphasized positive

developments (e.g. Alasoini 2010). Statistics Finland has reported both threats and opportunities (Lehto & Sutela 2005, 2008, 2014). These complex results are difficult to explain leaning to general theories: erosion of professional autonomy reported in empirical studies correspond poorly to grand theories such as rise of the knowledge society. Similarly stability of employment relationships and temporary contracts do not parallel with discussions on increasing precariousness of the labor markets. Consequently there is heated debate whether (negative) vignettes are more of misinformation generated by the media and fueled by grand theories not based on sound evidence and qualitative research concentrating on selective data –hence described as “myths” which may be unraveled by facts, objective knowledge retrieved from statistics.

Against this background, inspired by the work of e.g. John Law (2009) on performative nature of surveys, and Suvi Ronkainen (1999, 2002, 2004) and Marja Alastalo (2005; 2011; 2014) on survey methods and social indicators as socially constructed, I review the methodology and results of my dissertation on Finnish quality of work life in comparative perspective. In doing so I participate in discussions concerning the knowledge production on (Finnish) working life and how different types of knowledge may be and are used. The focus is mainly on quantitative research approach and its possibilities and limits. Discussions benefit from and intersect with concepts of ignorance, governance and power. The aim is not to criticize as bystander, rather argue how instead of practicing academic self-defense, research could benefit from engaging in epistemological questions and cautious interpretations. Self-reflexivity should not jeopardize the credibility of science, instead it should increase it.

Professionals and non-professionals in collaboration

*Hannele Palukka, University of Tampere, hannele.palukka@uta.fi,*  
*Jaana Parviainen, University of Tampere, jaana.parviainen@uta.fi*  
*Petra Auvinen*

This paper seeks to answer the question of how peer-support work and voluntary nonpaid work alter the working condition and knowledge formation of expertise. Focusing on alcohol and other drug abuse disorders and their peer programs, we analyse how peer work can create alternatives to traditional knowledge, questioning and replacing institutional expertise in social work. In Finland, key skills required of social workers include social scientific problem-solving skills as well as reasoning and argumentation skills. The goal of social work education has been to strengthen the scientific foundation, and in this way, to raise the rather low professional status of social workers in the labour market. Drawing on Goodwin's (2013) view of human knowing and action, our analysis focuses on how the *experiential knowledge* of recover(ed)ing alcoholics challenges rational and scientific-based knowledge formations. Based on our empirical findings, we expect that clients might find voluntary peer support more efficient for their recovery than the efforts of professional social work. We interpret our empirical findings in the context of ignorance studies to show how professionals develop new strategies to resist and overcome the pressures of non-professionals in their professional area. We expect to find evidence that how highly educated experts *unlearn* their established work practices. Our analysis introduces a new interpretation of *negative expertise*, which refers to the ability to accept ambiguity and tolerate uncertainty in their work.

## Session 11

### Longitudinal analysis in working life research

The impact of parental labor market activity on the school-to-work transitions of children

*Pasi Haapakorva, National Institute for Health and Welfare. The Department of Welfare. The Children, Adolescents and Families Unit, pasi.haapakorva@thl.fi*

*Tiina Ristikari, National Institute for Health and Welfare. The Department of Welfare. The Children, Adolescents and Families Unit, tiina.ristikari@thl.fi*

*Mika Gissler, National Institute for Health and Welfare. The Department of Information Services. The Statistics and Registers Unit, mika.gissler@thl.fi*

**BACKGROUND:** The study of school-to-work transitions has built up steam in the past decade and half. Transitions have been recognized as a critical phase in young one's life and the process itself is now seen as significant determinant for later employment outcomes (Albæk et al. 2015). Parental education level (Järvinen & Vanttaja 2013) and father's unemployment (McVicar & Anyadike-Danes 2002) among other factors have been found to play a role in the trajectories, but previous studies have, however, concentrated on looking only at the trajectories of children while parental employment has not been analyzed longitudinally.

**AIM OF THE STUDY:** In this study employment trajectories are analyzed for both children and their parents. Connections between parents' labor market activity during the child's entire lifetime and the child's school-to-work trajectory are recognized. Special attention is given to parental labor market inactivity, its' timing and longevity.

**DATA AND METHODS:** Trajectory data is built using data from The 1987 Finnish birth cohort study (N = 60,000). Cohort member's as well as their parents' employment trajectories are analyzed with sequence analysis and clustering methods (N = 177,406). The resulting clusters for children are used as dependent variable and parents' clusters as independent variable in multinomial logistic regression, along with control variables: parents' education, parents' marriage, child's sex and child's residence abroad at any point.

**RESULTS:** The results are twofold. Interesting trajectories were discovered for both children and their parents. Strong connections between the two were found – linearly growing connection based on the degree of parental labor market inactivity (OR up to 8.2). Unemployment of mothers shows a stronger connection than that of fathers, while the impact of fathers' disability pension is bigger than mothers'.

Private sector employees' career trajectories and companies' turnover development, in Finland 2007–2012

*Katri-Maria Järvinen, University of Tampere, katri-maria.jarvinen@uta.fi*

*Liudmila Lipiäinen, University of Tampere, liudmila.lipiainen@uta.fi*

*Satu Ojala, University of Tampere, satu.ojala@uta.fi*

*Tiina Saari, University of Tampere, tiina.p.saari@uta.fi*

*Pasi Pyöriä, University of Tampere, pasi.pyoria@uta.fi*

In this paper, we analyze Finnish private sector employees' career trajectories in a six-year follow-up period starting from 2007 – a year before the global financial crisis hit Finland. We follow employees' work careers (months at work per year) drawing on the Finnish Longitudinal Employer-Employee Data (FLEED), which is a register-based longitudinal data produced by Statistics Finland. FLEED is a 1/3 random sample of 15–70-year-old persons living in Finland. The data include both employee-related variables (e.g., gender, family, months at work) and variables concerning the company in which each employee works (e.g., industry, turnover).

First, employees' employment histories are analyzed using trajectory analysis. Six different trajectory groups are found. Most of the employees (66%) were assigned to a stable career trajectory group (i.e., 12 months at

work at each year), the share being only between 5.3% and 8% within the other five trajectory groups. Additionally, we are interested to study whether the turnover of the employer company has an effect on employees' work career. Therefore, a multinomial regression analysis is conducted based on the results of trajectory analysis. In the regression model, we take into account the turnover development in the companies where the employees under investigation work. We classify companies into four groups based on their turnover development: stable, growing, decreasing or varying turnover. The research is part of the project Economic crises, well-being at work and work careers (2015–2017) financed by the Finnish Work Environment Fund.

### The impact of temporary work on subsequent earnings

*Merja Kauhanen, Labour Institute for Economic Research, merja.kauhanen@labour.fi*  
*Jouko Nätti, University of Tampere*  
*Satu Ojala, University of Tampere*

The growth of temporary work has increasingly raised interest in the economic and social consequences of temporary work arrangements. One essential question in this context is related to the impact of temporary work on the individuals' subsequent labour market outcomes. A number of previous studies has focused on investigating whether temporary work acts as a stepping-stone to regular work. However, to much lesser extent the focus in the empirical work has been on the long-term labour market outcomes of temporary work arrangements such as the impact of temporary work on longer-term income and earnings.

The aim of this paper is threefold: (i) to provide new evidence on the impact of temporary work on individuals' subsequent earnings, (ii) investigate whether these outcomes differ by the type or motive of temporary work, and (iii) to study how have the impacts changed across time.

The analysis utilises Quality of Work Life Surveys (QWLS) from the years 1990, 1997, 2003 and 2008 combined with register follow-up data from the period 1987-2011. As longer-term earnings outcome measures we use e.g. log of the individual's annual earnings after four and eight years. The impact of temporary work on these outcomes is studied by using propensity score matching techniques.

The preliminary results suggest that temporary work has impact on longer-term earnings, but not statistically significantly for all sub periods.

### Revolving doors? Ethnic workplace mobility in the construction and cleaning industries after the EU enlargements of 2004 and 2007

*Anja Kirkeby, CoMID – Center of Migration and Diversity, Aalborg University, kirkeby@cgs.aau.dk*

Today, it has been more than 10 years since the EU expanded its borders towards the East and more than five years since Denmark phased-out the transitional restrictions called "the East-agreement". More than 70.000 persons from Central and Eastern Europe in the working age 18-64 residents in Denmark today.

Ethnic labor market segregation has increased significant in the Danish labor market since the EU enlargements of 2004 and 2007 (own calculations using the Index of Dissimilarity, based on Danish registries). This effect is often explained as an effect of the segmented labor market because the majority of Central and Eastern European workers in Denmark are allocated to work in the non-skilled or skilled labor market (OSHA EU 2007).

This paper explores how exit(s) from job(s) to other jobs in the labor market or into other positions effect ethnicities' allocation in the labor market differently. The focus is on reproduction of segregation where Central and Eastern Europeans are continually located into new jobs, already relatively heavily populated with Central and Eastern Europeans. This is also known as the *revolving door hypothesis*. The aim is to identify potential changes in mobility between jobs and industries in the period 2000-2014. The study pays special attention to gender, as the construction and cleaning industries are selected and studied as representative cases of traditional gendered industries.

The study is carried out as a longitudinal analysis in the period 2000-2014 using variations of the cox regression to explore ways in which differential mobility of various groups may either reproduce the existing composition of a workplace or alter it. The analysis is based on Danish registers containing administrative information on all individuals with a Danish social security number. The individual data holds information on e.g. socio-economic conditions, working history (places of work, wages), family history, citizenship.

Job polarization: where do workers from declining routine jobs go?

*Terhi Maczulskij, Labour Institute for Economic Research, terhi.maczulskij@labour.fi  
Merja Kauhanen*

Labor market polarization has been the subject of numerous studies over the last two decades. This states that computer technology advances have decreased the demand for workers performing routine tasks that are usually located in the middle of the skill distribution. At the same time, the demands for non-routine manual and abstract tasks have increased, and these tasks are typically located at the bottom and the top of the skill distribution. These trends have polarized the labor markets and weakened the relative position of those in the middle of the skill distribution. As in most industrialized countries the 'hollowing out of the middle' is evident also in Finland.

Although job polarization has been well documented in a burgeoning literature, we still know to much lesser extent about the implications of job polarization at the individual level. Our study extends the literature in three important policy-relevant ways. First, we provide new evidence on the mobility patterns of the individuals in declining routine jobs to different labor market states on which there is still only scarce evidence. Second, in the analyses we use the distinction of routine occupations to manual and cognitive categories, which makes it possible to compare the transition patterns between these two categories. Third, we extend our analysis to include regional aspect by taking into consideration whether within-country migration mitigates the negative effects of job market polarization. In the analyses we use Finnish Longitudinal Employer-Employee Data (FLEED) for the period from 1995 to 2009. We find that routine manual workers are more likely to end up in low-paying non-routine manual jobs or become unemployed, while routine cognitive workers are more likely to move upwards to non-routine cognitive jobs. Further, we find that worker migration to highly industrialized, urban regions mitigates the negative labor market effects of polarization.

Women and part-time in the Norwegian labour market

*Kristine Nergaard, Fafo, kne@fafo.no*

In this paper we will discuss the part-time work among women in Norway, focusing on stability and changes in working time over time, across sectors and among different types of women. The female part-time rate has been high in the Norwegian labour market over time, but with a decline over the last few years. The traditional explanation for female part-time work has been working mothers, and the wish to combine family obligations with employment. However, employment statistics show that the part-time rate is high among mothers with older children and among women with no children at home, leading to questions to whether part-time work is normalized in certain female-dominated sectors. We will examine to what degree part-time work among women can be linked to family situation (children), compared to other explanations such as older and younger generations, educational level and type of workplace (female dominated/not). We are interested in changes in part-time rates over time (late 1990 till 2013) as well as whether part-time is a stable working time choice or not (individual transfers). The analyses will be based on register data covering all Norwegian employees.



## Part-time work, life course situations and subsequent employment career

*Jouko Nätti, University of Tampere, jouko.natti@uta.fi*

*Satu Ojala, University of Tampere, satu.ojala@uta.fi,*

*Merja Kauhanen, Labour Institute for Economic Research, merja.kauhanen@labour.fi*

This paper focuses on the later employment career of part-time workers. A considerable proportion of employees work on the basis of part-time contracts in EU countries (EWCS 2010), in Finland every fourth employee. In earlier studies much attention has been devoted to what extent part-time and temporary employment can act as stepping stones in a labour market career by studying transitions from part-time and temporary work focusing usually in relative short-term outcomes with labour force panel data.

The aim of the paper is to examine the later employment career of part-time workers during the relative long follow-up period in different life course situations. Weekly working hours are divided into two groups: part-time short (1-34 hours) and full-time (35+ hours). Life-course situations are divided into five groups: single less than 40 years, couple with child(ren), couple without children, single parent, single 40+ years. Later employment career is measured as number of months in employment during the follow-up period (8 years).

The analysis is based on the Finnish working conditions surveys (1990, 1997, and 2003) merged with register-based follow-up data (1985–2011). The present study is restricted to 18 to 56-year-old employees ( $n = 9,770$ ). The number of employment months are analysed with Negative binomial regression due to the skew distributions of outcome variables. The results are adjusted to background, work and health related factors.

According to the results part-time workers on average have less employment months compared to full-time workers. Furthermore, the situation varies with the life course situation. The difference remains among couples without children, single parents and older singles. However, among younger singles and couples with children the difference disappears. The results indicate that consequences of part-time work on the subsequent employment vary with the life course situation.

## Where Does Marginalization Lead? Estimating Labor Market Attachment of Unemployed Immigrants in Finland in a Long-term Perspective

*Krutova Oxana, University of Tampere, oxana.krutova@staff.uta.fi*

According to earlier studies, unsuccessful attachment to the labor market is one of the reasons for growing marginalization in working life. In the short-term perspective, ineffective labor market attachment leads to unemployment, whereas longer periods outside the labor market presuppose longer social marginalization. While multiple researches deal with analysis of transitions from one labor market status to another one, it is more difficult to find researches about significance of ascriptive factors in the process of job placement of immigrants from unemployment. The research question of this article deals with influence of gender, education, age of immigrants and effect of a period, when first unemployment occurred, as potentially predicting transitions from unemployment and the labor market attachment of unemployed immigrants in Finland. By means of event-history analysis, the research focuses on analysis of time, which unemployed immigrants spend in unemployment, as considered from the positions of influence of above-mentioned ascriptive factors. Based on the research aim, only immigrants who have been registered in the URA-database as “unemployed population,” have been chosen for the present research. The data contains information about immigrants who integrated into the labor market during the period 1952-2014 and includes 16,166 observations, as completed unemployment periods.

## Discrimination at work and work career in a 7-year follow-up study

*Marjut Pietiläinen, Statistics Finland, marjut.pietilainen@stat.fi*

*Niina Viitasalo, University of Tampere, niina.viitasalo@uta.fi*

*Satu Ojala, University of Tampere, satu.ojala@uta.fi*

*Jouko Nätti, University of Tampere, jouko.natti@uta.fi*

*Liudmila Lipiäinen, University of Tampere, liudmila.lipiainen@uta.fi*

*Päivi Korvajärvi, University of Tampere, paivi.korvajarvi@uta.fi*

Using data from employee-representative Finnish Quality of Work Life Surveys in 1997 and 2003 merged with a 7-year register follow-up, we analyse how heterogeneous forms of discrimination at work are reflected in work career follow-up (employed months, unemployed months). Employees having experienced discrimination due to age (young, or old age), gender, family, nationality, disability, sexual orientation or due to several of these, are analyzed.

First, we apply sequence analysis to analyze the yearly employment positions of all Finnish employees in a 7-year follow-up. Six types of clusters of work careers are formed. As a second step, we then continue to analyze the probability of employees, who have experienced discrimination, to place to certain work career clusters. Multinomial logistic regression will be used for this second step, controlling for important background issues.

## Study on testing discrimination questions with internet questioning method

*Marjut Pietiläinen, Statistics Finland, marjut.pietilainen@stat.fi*

*Anna Pärnänen, Statistics Finland, anna.parnanen@stat.fi*

According to the Quality of Work Life Survey 2013 two per cent of all employees have experienced age discrimination directed at young people and two per cent age discrimination towards aged people. Four per cent of women and around two per cent of men have experienced gender-based discrimination themselves. The survey can be considered a relatively reliable tool for measuring the experiences of employees in terms of discrimination: the sample is large, the response rate is high, the questions have remained virtually unchanged for as long as 15 years, and the survey is conducted with a reliable face-to-face interview method.

However, discrimination and unequal treatment is a very challenging survey object. Although the survey is relatively reliable and gives us a good idea of the prevalence of the observed and experienced discrimination and unequal treatment at workplace, it doesn't tell us how respondents have understood these questions or how serious the discrimination situation has been. The topic can also be sensitive for respondents and interpretations of the concept may vary in different situations, times and between respondents. Specifying the reason of discrimination is not always that easy and may result to choose the option "other reason or hard to specify". The deeper questioning is needed.

This presentation describes our study on testing the discrimination questions of the QWLS with the internet questioning method. The target is to find out the suitability of the internet questioning to questionnaire testing instead of the cognitive interviews, which have been the main testing method. Another objective is to investigate the questions and answering process on both observed and experienced discrimination as well as the level and seriousness of the discrimination. The target population consists of the respondents of the Work Life Survey 2013 who have objected or perceived gender or age based discrimination at their workplace and the reference group. In this presentation we will tell about the preliminary results of the study.

## Longitudinal Survey Data about Local Bargaining in Finland

*Heikki Uhmavaara, University of Turku, heikki.uhmavaara@sci.fi*

*Martti Kairinen, University of Turku, martti.kairinen@utu.fi*

*Jari Murto, University of Turku, jari.murto@utu.fi*

The research groups in labour law lead by professor Martti Kairinen at the University of Turku has gathered longitudinal survey data about local bargaining in Finland in several research projects since 1991. The data covers almost 25 years and includes projects: Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean mietintö (1992), Yhteistoiminta työelämässä (1995), Paikallinen sopiminen työelämässä (2000), Yhteistoiminta yrityksissä henkilöstön vähentämistilanteissa (2005), Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla (2008), paikallinen sopiminen kunta- ja valtiosektorilla (2008) and Ylemmät toimihenkilöt yt-neuvotteluissa (2015).

The main purpose of this paper is to present three central aspects in the local bargaining process based on the longitudinal survey data. These central aspects are *utility, trust and need*. How these three basic elements of local bargaining had changed during these years? This analysis gives perspective to current discussion about local bargaining.

Early leavers dilemma: is leaving the workplace before major downsizing beneficial for future labour market attachment?

*Pekka Virtanen, University of Tampere, pekka.j.virtanen@uta.fi*

*Arja Jolkkonen, University of Eastern Finland, arja.jolkkonen@uef.fi*

*Pertti Koistinen, University of Tampere, pertti.koistinen@uta.fi*

*Arja Kurvinen, University of Eastern Finland, arja.kurvinen@uef.fi*

*Liudmila Lipiäinen, University of Tampere, liudmila.lipiainen@uta.fi*

*Tapio Nummi, University of Tampere, tapio.nummi@uta.fi*

Major downsizing, as well as total closure, of a work place may be preceded by increased turnover of the personnel, but where does this mobility lead to? In the existing literature there is strong belief that those who leave before are luckier in terms of employment than the workmates whose displacement actualises at the major downsizing. Such anticipatory exit has, however, been studied scarcely and the results are unequivocal. Drawing on the Finnish nation level employer-employee database (FLEED) and applying latent class growth analyses with yearly months in employment as the response variable, we compared the anticipation leavers and the actual leavers with respect to their labour market attachment trajectories during subsequent seven years. Baseline year was 2004 for the anticipation leavers and 2005 for the actual leavers. Six trajectories, ranging from continuously strong to continuously poor employment, were discerned. Actual leavers were found significantly more commonly on the strong and on the 'soon weakening' trajectory. Further analysis of the incomes in the group of strong attachment showed that incomes of the anticipation and the actual leavers developed equally. Those assigned to the trajectory of poor attachment were studied further with sequence analysis of the yearly labour market status: among both the anticipation and the actual leavers about half entered to various pension schemes and in about one of four the labour market attachment was poor due to enduring unemployment. In sum: in the Finnish context in the 2000s it was more beneficial to be displaced at a major downsizing than to leave the workplace in advance; however, given similar employment trajectories, the anticipation and actual leavers do not seem to differ with respect to development of the income and of the status out of employment.

NPM and the work motivation of Finnish public sector employees – case study of Kela

*Minna Ylikännö, Kela Research, minna.ylikanno@kela.fi*

*Piia Bogdanoff, Kela Research, piia.bogdanoff@kela.fi*

*Pekka Heino, Kela Research, pekka.heino@kela.fi*

Job satisfaction is a key factor explaining well-being at the workplace. According to Herzberg (1959, 2003) job satisfaction consists of maintenance and motivation factors. Maintenance factors refer to environmental

or organizational factors that are outside of the individuals' perception of the job, e.g. salary, company policies, and working conditions. Motivation factors, on the other hand, refer to internalized motivational factors such as recognition for efforts and opportunities for advancement.

Kela, the Social Insurance Institution of Finland, is a major public sector employer employing more than 6 000 people. According to Buelens and Van der Broeck (2007), public sector employees are traditionally less motivated by money and work challenge than their private sector counterparts, while they have a strong desire to serve the public interest. In recent decades, public sector in Finland has experienced a strong shift from old public administration to new public management (NPM), and internalized many principles originating from the private sector. From the employees' viewpoint, this may have increased the role of maintenance factors when assessing job satisfaction.

In Kela, a HR barometer is produced on yearly basis containing a number of questions about job satisfaction. In this study, Kela HR barometers from years 2005-2015 are used in order to analyze job satisfaction in Kela during a period of fundamental change in the public sector management. Both maintenance and motivation factors are included in the regression models to explain job satisfaction. Demographic factors are included in the models for controlling the effects of gender and age. Preliminary results show that overall satisfaction has increased in the study period, however not linearly. In the further analysis, closer look is taken to the variation in the job satisfaction and the factors explaining it. The results are to be presented in the Nordic Working life conference 2016 in Tampere.

## Session 12

# Wicked Times in Health and Social Care: Who cares for workers of care?

User involvement in care work – challenging professional work and identities

*Betina Dybbroe, Department of People and Technology, Roskilde University, [tibet@ruc.dk](mailto:tibet@ruc.dk)*

*Annette Kamp, Department of People and Technology, Roskilde University, [kamp@ruc.dk](mailto:kamp@ruc.dk)*

In recent years user involvement has become a paradigm for transforming the health and social care sector. This development—also labelled empowerment, co-creation, partnership, patient-centeredness - is seen as a means to reform organizations in ways that enhance quality, economic cost effectiveness and shared responsibility for care pathways. While NPM position users as consumers making their free choice, the user involvement paradigm underlines the users' active participation in the mastering of their problems and disease. Research is scarce on this theme, and has until now primarily addressed the way this paradigm affects the users, in specific sectors. However user involvement also affects working life. It may imply change and redistribution of tasks and identities between users and professionals, and may also transform the relations of care. In this paper we explore the possible implications of this for care professionals, their practices, professional identities and positions in the work organization.

Based on three explorative qualitative studies in Danish homecare, psychiatry and cardiology, we illustrate first how user involvement may assume very different forms; in some instances user-involvement is informed by evidence-based medicine and thus supports a quite standardized interaction between professional and user. In other instances professional standards are more or less replaced by the users' subjective assessments of the situation. In yet other instances user involvement is constructed as an idealization of the "correct patient" reflecting dominating norms and morals rather than standards. We will discuss these different forms of user involvement and illuminate empirically as well as theoretically how they change relations between patients and health professionals, promote new forms of professionalism, and imply tensions in health and social care work.

Cultural capital mobilization of Russian physicians in the transition passage into Finnish healthcare labour market: thinking relationally

*Driss Habti, University of Eastern Finland, [driss.habti@uef.fi](mailto:driss.habti@uef.fi)*

Public debates on foreign physicians, from non-EU countries, moving to Finland for employment surround assessment and recognition of their qualifications and competences to practice in healthcare services and ways of managing effectively their migration through state directives and laws. This process affects severely healthcare workers' initial integration stage. This transition passage is naturally not a taken for granted, but necessitates much feats and struggle at different levels. Russian physicians moving to Finland experience longer period of time working as trainees, referred to as the *transition penalty* (see Lochhead 2003), which affects their career progression and social mobility, before getting accreditation to practice. The questions are how these physicians gain credit of recognition and trust when entering Finnish healthcare labour market and how do they establish themselves as accredited practitioners from Russia. This study seeks to cover the conditions during this transitional passage considering dynamics and practices beyond their individual agency and accumulated skills and experience. It uses relational approach that conceptualizes the value of these physicians' qualifications who have to struggle for their recognition within hierarchical but symbolically legitimated structure of society. Bourdieu's (1986; 1990) conceptual groundwork is a relevant theoretical instrument that guides it. During the transition passage in labour market, the value of cultural capital (i.e. qualifications) is negotiated with employers or intermediaries, within what Bourdieu calls *symbolic struggles*. The research gathers qualitative evidence based on 26 in-depth semi-structured interviews with Russian physicians currently living and working in different regions of Finland. Exploring these aspects will allow an understanding of the embedded dynamics and characteristics in their migration, integration process in labour market. Using life course approach (Wingens, et al. 2011) allows understanding the complex dynamics

(processes) and different strategies (struggles and negotiations) that govern their integration at personal, professional, and socio-cultural levels.

#### Destructive leadership in health and social care - feature perspective

*Minna Hoffrén, Department of Health and Social Management, University of Eastern Finland, minna.hoffren@uef.fi*

This paper examines negative features of management and destructive leadership. Destructive leadership is defined through obedience, discipline and guilt which is based for example a humiliating, subjugating or underestimating management and leadership activities which damages organization and its actors. Main purpose of the paper is to deepen research information about destructive leadership and to produce understanding about the negative features which are related to destructive leadership.

Negative features and destructive leadership are examined in the management descriptions of the staff of social and health care. Research material includes two narrative data: 1) Fear and Intimidation at Work 2008-2009 (The Finnish Social Science Data Archive, FSD 2607) (n=15). This data was collected as part of the LEAR (Leadership, Power and Fear) research project (Department of Management Studies, University of Tampere). 2) Narratives from the employees of public health services (n=17, year 2015). Both narrative materials have been analysed with the method of the membership categorization analysis (MCA). Besides preliminary results also some implications of results for theory and further research will be presented.

#### Multiparty group dynamics among care professionals

*Anneli Hujala, University of Eastern Finland, anneli.hujala@uef.fi*  
*Sandra Schruijer, University of Utrecht, s.g.l.schruijer@uu.nl*

Providing flexible and seamless care for people with multiple health problems requires collaboration between different groups of health and social care professionals. Professionals have to come out of 'silos' and work together to improve care processes. Bringing professionals together is not enough: the ultimate success of integration depends on how relationships between human beings work (D'Amour 2005). Overcoming professional, organizational and power-based boundaries, however, may emerge as a wicked problem at practical level in everyday care work. There is ample literature on the nature and dimensions of collaboration in health and social care (Cameron et al. 2013; Fox and Reeves 2015; Hujala et al. 2016; Schepman et al. 2015; Willumsen et al. 2012), like there is literature on the relational dynamics that characterize collaboration between organizations or groups with different interests, identities and perspectives (e.g. Gray 1989; Huxham & Vangen 2005; Schruijer 2008).

The aim of this theoretical paper is to understand the relational dynamics among different groups of care professionals from social psychological and psychoanalytic perspectives. In the context of health and social care the differences between professional backgrounds may lead to a juxtaposition of certain groups, such as doctors versus social care workers or general practitioners versus medical specialists. As a consequence of different professional identities and/or of different organizational interests, collaboration may be hard to realize. Such interprofessional collaboration may suffer from distrust, power games, stereotyping or even by narcissistic dynamics (Schruijer 2008; Schruijer 2015), while, in other cases, absence of conflict may also color the relationships which, perhaps surprisingly, can also be detrimental for effective collaboration as differences need to be confronted as they are the basis for effective collaboration.

In the conference paper we will present examples and empirical illustrations of multiparty dynamics and related conscious and unconscious emotional realities of care professionals' collaboration.

#### Balancing between competing logics. Reconfiguring professional work in occupational health service

*Inka Koskela, Finnish Institute of Occupational Health, inka.koskela@ttl.fi*  
*Katriina Tapanila, University of Tampere, katriina.tapanila@gmail.com*

In the current Finnish competitive state context, the occupational health service is facing new challenges and demands for service provision. The occupational health service as a systematic whole is moving towards the logics of the service market relying on the functionality and efficiency of care economy. At the same time, different policy incentives and initiatives are redefining the jurisdictions of occupational health care professionals to reorder the customer services and expand the collaborative action networks. Consequently, the demands of the emerging new service structures, marketization and working life changes, are reconfiguring professional work in the Finnish occupational health service.

Drawing on the qualitative data and methodology, the paper explores the transformation of the work of occupation health nurses by analyzing the emerging hybrid forms of professional accountabilities. In the current context of public-private mix, the results show the multifaceted nature of professional accountabilities comprising new forms of state governance, intra-organizational, inter-professional and intra-professional as well as client-related accountabilities. Furthermore, different strategies are identified by which occupation health nurses are adjusting and balancing multiple accountabilities in their daily work within a complex web of stakeholders including the individual service users and client enterprises, professional unions and their own employer organizations.

#### Dark sides of organizational citizenship in health and social care

*Sanna Laulainen, Department of Health and Social Management, University of Eastern Finland, sanna.laulainen@uef.fi*

The aim of this study is to explore how organizational citizenship as virtuous membership of the organization is deconstructed and reconstructed in health and social care and how it effects on the leader-member relationships which could be called in a way as wicked problem. Through lenses of critical management studies (e.g. Alvesson et al 2009) the purpose of this study is to analyze what kind of basic assumptions are embedded in the expectancies of health and social care professionals and reveal dark – hidden – sides of organizational citizenship and how these are intertwined in management relations in this particular context.

The concept of organizational citizenship behavior (OCB) refers to the construction of good workers and good members of a work organization. Traditionally, it illustrates individuals' (mainly workers') discretionary behavior that promotes the effective functioning of an organization without reciprocal benefits (like rewards) (Organ 1988). In this study the previous definition of organizational citizenship behavior as kind, obedient and conformist behavior (e.g. Organ et al 2006) has been extended to concern new virtues of worker's activity, involvement, self-development, cheerleading, responsibility and initiative (see Laulainen 2010). However, in the context of health and social care these different kind of virtues and expectancies are in contradictory. Therefore critical perspectives are needed to understand how professionals in the field of health and social care are able to actively change or manage current and future wicked problems.

#### The wickedness of social interaction in the hospital workplace

*Leena Mikkola, University of Jyväskylä, leena.a.mikkola@jyu.fi*  
*Eveliina Pennanen, University of Jyväskylä, eveliina.s.pennanen@jyu.fi*  
*Tomi Laapotti, University of Jyväskylä, tomi.laapotti@jyu.fi*  
*Hannele Välipakka, University of Jyväskylä, hannele.valipakka@jyu.fi*  
*Sari Rajamäki, University of Jyväskylä, sari.v.p.rajamaki@jyu.fi*

When aiming at securing health care workers' wellbeing in future organisational changes, a profound understanding of the structures and dynamics of social interaction is a prerequisite of planning the actions. Social interaction is a tool for organising, coordinating and problem solving in health care organisations, but it is also an inherent process of organisational reality. When solving wicked problems, social interaction is quite obviously the focus.

This presentation showcases the results and conclusions of a recent research project that aimed to describe and understand the functions, structures and dynamics of social interaction in a hospital workplace. Comprehensive qualitative data were collected in a large hospital in Central Finland. Altogether 26 administrative meetings were observed and recorded, and 20 respondent interviews were carried out. Subsequently, qualitative analyses were conducted.

First, results show that identification in a health care organisation context is multifaceted. The focus of identification is often on one's own work and working unit. Nurse managers simultaneously identify with but alienate themselves from the hospital organisation: A 'good' and a 'bad' hospital exist at the same time. Second, meetings are about information sharing and sense making, but they also concern cohesion and shared understandings. Problems are discussed with both intentional and unintentional consequences. However, organisational structures are visible in the meeting interaction and may inhibit the conversation. Third, work coordination in workplace meetings is a process – of organising practical tasks and of creating positions and relationships in the workplace. Regarding wellbeing, the same interpersonal behaviours can have various meanings: Both positive and negative dimensions were recognised by the employees. Fourth, a sense of belonging is constructed in social interactions in the workplace, but in organisational and interpersonal arenas. The same kind of communicative behaviours may produce both a sense of belonging and a sense of externality.

It has been said that 'good communication' is *the* factor enabling success in organisations. However, our results emphasise that, when solving wicked problems, the wickedness of social interaction itself should be considered more thoroughly. By this, we mean the meaning-based, situational, dialectical and multifunctional nature of social interaction that makes good practices difficult to capture. In the presentation, theoretical choices and methodological possibilities will be discussed. The Finnish Work Environment Fund (project 112304)

The Dynamics of Professional Knowledge Organizations – a knowledge organization perspective on innovative performance and wellbeing

*Peter Nielsen, Department of Political Science, University of Aalborg, peter@dps.aau.dk*

During the last ten years, employees in both the Danish health and the education sector have experienced political reforms, which have increased performance pressure and organizational change. Both sectors are characterized by professional organizations in which knowledge is important. This article sets focus on the dynamics of professional work relations approached as knowledge organization and investigate how the employees experience the organizational change and whether they are involved directly or indirectly in the change processes. It further investigates the influence of autonomy, discretion and learning on the work practices. Finally the effect of change, involvement and problem solving on innovative behavior and on wellbeing among the employees are examined. Empirical data is from the Danish Meadow survey <http://www.meadow-project.eu/>. This survey links information from private and public workplaces at the employer and employee level. Data was collected in spring 2012 and resulted in a research sample of 617 private and public workplaces and 3362 employees. 543 are employed in 94 public education workplaces and 700 in 128 public health workplaces. The results of the analysis show that change with significant impact on work assignments is common. However, the employees are often involved directly or indirectly in the change processes, even in the early phases. The autonomy of the employees is to a large degree embedded in team organizations and discretion is widespread. Same tendencies are found for complex problem solving and learning. Test of the drivers of innovative behavior show strong positive effects from individual involvement in change processes and degree of complex problem solving. Test of the drivers of wellbeing show positive effects from individual involvement and discretion and negative effects from change and complex problem solving.



## Entrepreneurs' well-being at work in social and healthcare business

*Anna-Mari Simunaniemi, Micro-entrepreneurship research group MicroENTRE, Oulu Southern Institute, University of Oulu, anna-mari.simunaniemi@oulu.fi*

*Martti Saarela, Micro-entrepreneurship research group MicroENTRE, Oulu Southern Institute, University of Oulu, martti.saarela@oulu.fi*

*Matti Muhos, Micro-entrepreneurship research group MicroENTRE, Oulu Southern Institute, University of Oulu, matti.muho@oulu.fi*

In Finland, the most enterprises in social and healthcare business are micro-enterprises. Entrepreneurs' well-being and business growth are strongly connected particularly in the smallest companies. Social and healthcare sector is in the middle of changes due to a prolonged healthcare, social welfare and regional government reform package as well as business acquisitions from large companies. The aims are to identify critical incidents characteristic to business growth and to describe their associations with the entrepreneurs' well-being in the social and health care.

This retrospective multiple-case study is focused on entrepreneurs in social and healthcare companies in Northern Finland. We interviewed 12 entrepreneurs using a semi-structured interview frame and a four-stage self-evaluation framework on the early stages of business growth. The data will be complemented with audio-recordings on entrepreneur network meetings.

A preliminary qualitative content analysis implies that some critical incidents related to business growth are characteristic to social and healthcare services. These incidents are associated with the dominating role of the public sector in the funding system, dependence on public procurements, as well as the on-going social and healthcare reform. Uncertainty about upcoming changes and power relations with local authorities are related to the pressures experienced by the entrepreneurs. On one hand, many of the interviewees have chosen to start up because they want to offer high-quality services. On the other, responsibilities as an employer and a caregiver with a close contact with their clients are regularly mentioned as potential sources of stress. The findings also indicate that the entrepreneur's background in either business and management or social and healthcare may affect the strategic choices. For some interviewees, strategies primarily aimed at business growth or maximal economic gains seem to be irrelevant or even inappropriate. The entrepreneurs prefer low organizational hierarchy and being personally involved with the practical working tasks.

## Independence and interdependence in health and social care management

*Will Thomas, University Campus Suffolk, w.thomas@ucs.ac.uk*

This paper explores the relationship between independence and interdependence in the management of healthcare and social care. It draws upon the author's empirical studies in both fields and on critiques of reforms that sought to introduce neoliberal, managerialist principles into social care management and practice. These have created an environment in which 'independence' is promoted and eulogised not just as a *suitable* goal for policy and practice but as one which is normatively preferable to its alternatives. However, it will be suggested that this focus does little to promote high quality care or to further the interests of those providing or receiving care.

In discussing the relationship between independence and interdependence the paper will draw on Eva Kittay's work on 'nested dependencies' and on ideas of 'intrinsic' and 'derivative' dependency (REF). This theoretical position will allow for discussion of not just the philosophical implications of increased moves towards independence but also to explore the implications for the ways in which work is managed and organised. This analysis will allow consideration of the role of the manager of services and the roles played by other key groups: those that commission and purchase provision; social workers and other professionals; and the absolutely key role of service users, their friends and families.

Corrosion of trust: violation of psychological contrasts as a reason for turnover amongst social workers

*Jonas Welander, Mälardalen University, jonas.welander@mdh.se*

*Wanja Astvik, Mälardalen University, wanja.astvik@mdh.se*

*Kerstin Isaksson, Mälardalen University, kerstin.isaksson@mdh.se*

A staff shortage in the social sector is a serious problem in several countries and the high turnover rate of professional social workers presents a major challenge to the professional field. Social workers distinguish themselves as a particularly exposed occupational group, reporting higher workloads and more difficult demands in a comparison with other human service professions. Inspired by psychological contract theory, the objective of this study was to describe social workers' turnover processes that lead to a decision to quit after a perceived violation of a psychological contract. Thirty-one individual interviews were conducted with former statutory social workers who voluntarily had resigned from their jobs during the preceding year. The analysis identified four different themes of the turnover processes stemming from perceptions of organisational failure to fulfil promises concerning the provision of: (1) a balance between demands and resources at work, (2) a balance between efforts and rewards, (3) organisational professional ethics, and (4) responsible human resource practices. The results highlights how organisational responses to work-related dissatisfactions by social workers seems to enhance their conviction of psychological contract breaches and perceptions of contract violations, which as a consequence results in turnover. An important conclusion is that public sector employers need to reconsider their personnel strategies and practices in order to start rebuilding trust and creating a more positive work climate.

Working ethically? Social workers' perceptions of the possibilities and challenges in ethical practice

*Tyynne Ylinen, School of Social Sciences and Humanities, University of Tampere, tyynne.ylinen@uta.fi*

*Mervi Ruokolainen, School of Social Sciences and Humanities, University of Tampere, mervi.ruokolainen@uta.fi*

The study focused on social workers' perceptions of the code of ethics in social work. The study considered the following research questions: what is the social workers' and their supervisors' view on the code of ethics in their work, how well do they actually feel that they can follow these ethical codes in their work and what kind of factors are related to it.

The study was a part of a two-year research project in Tampere University called "Are the perceptions of a valued employee consistent between employees and their supervisors? A mixed method study of virtues and expectations among social workers". The study was based on an interview data ( $N = 37$ ), which were collected in spring 2016 among employees and supervisors in the social services of two cities in Finland. The interviewees were social workers and social instructors and their supervisors, who were mostly senior social workers. The semi-structured interviews were transcribed and thereafter analyzed using data driven content analysis.

The results of this study will show how the social workers and their supervisors assess the code of ethics in social work and what kind of meanings they associate with it. In addition, the study will reveal the challenges that are nowadays related to ethical practices in social work in Finland.

## Session 13

# Alternative careers as responses to transformations of working life

### Working life in a P2P economy

*Helge Hvid, Roskilde Universitet, hh@ruc.dk*  
*Henrik L. Lund*

Collaborative Economy, or Peer to Peer economy (P2P) is often presented as a peaceful revolution that goes through the highly developed economies.

P2P is composed of different elements:

- Open source production: development and non-commercial distribution of software, information, guidance, training, education, cultural activities, etc.
- Locally-based material production tied to a global network. This production is carried forward by 'the Internet of Things'.
- Peers producing for peers against one or other form of payment, and supported by the Internet. I could be in the black economy or in the gray or white economy as freelance work.
- Sharing Economy, where peers share cars, housing, tools and other costly things. There exist both commercial and non-commercial frameworks for the sharing economy.
- Companies that are inspired by P2P by selling services instead of products. Car industries selling mobility, not cars. Spotify selling music, not CDs.

P2P production can be seen as an attractive addition to a shrinking commercial sector. Unemployment is high and robots and the Internet of Things have the potential to eliminate many jobs and dismantle many large cooperation. P2P production may in this context create an attractive alternative to the paid work.

For the labor movement is P2P a challenge that it is difficult to counteract. It seems to be more appropriate for the labor movement to embrace the P2P revolution than to fight it. And, actually, the labor movement has experiences, positions and strengths that could be valuable for the 'P2P revolution':

- The labor movement could organize all kinds of work not only paid work, which the labor movement actually did in the time before WW2.
- Social security and social services could be disconnected paid work, recognizing the non-paid work. Basic Income seems to be an attractive possibility.
- Skills and qualifications must be the focal point for the trade unions, creating professional networks, professional ethics and professional standards for both paid and unpaid work.

### Alternative careers, alternative lifestyles: exploring the paths and practices of self-employment

*Hanna-Mari Ikonen, School of Social Sciences and Humanities, University of Tampere, hanna-mari.ikonen@uta.fi*

This presentation deals with changes in individuals' labour market positions. Moving from unsatisfactory wage work to passion-driven self-employment, the entrepreneurs studied here are people who have experienced the discomforts of working life, from unemployment and precarity to work overload and poor workplace atmosphere. Regardless of their status, the individuals reported similar problems. As a personal solution – and this individuality is typical of late-capitalist working life – they underwent a life change. This included a change of work and/or career, but it also involved totally alternative life practices, since their chosen new sector requires – and is motivated by – adapting to a new lifestyle.

By telling these stories, I illustrate the processes currently observed in working life research, such as difficulties in finding and keeping a job, the endless need to re-adapt to rapidly changing requirements beyond one's control, demands to be continuously available, and challenges to combine work and other life. Furthermore, using my case studies, I illuminate the mosaic of everyday life, which, in the case of the self-employed, is to a great degree constituted by work, but to which work is nevertheless subordinated. The

entrepreneur's flexibility is both an opportunity and a requirement. Boundaries between work and non-work constantly blur, which makes it possible to decide when to work and when to devote oneself to other duties and passions. However, the economic risk is the entrepreneur's alone, and this risk not only concerns daily or monthly earnings, but the entire investment in the lifestyle. As these features are said to commonly characterize late-capitalist working life, it is worthwhile to examine the emerging variants of earning a living.

## New Modes of Work in Lifestyle Forums

*Eerika Koskinen-Koivisto, University of Helsinki, eerika.koskinen-koivisto@helsinki.fi*

This paper sets out to explore *active agents* of working life that seek to influence both their own situations but also the larger structures of working life. According to Anu Järvensivu (2010), the *active strategies* include transformative acts at the level of every-day life such as career change, downshifting, voluntarily choosing of occasional /short-term work, or entrepreneurship.

One example of forums that promote active strategies is Finnish Internet forum *Slow life (Hidasta elämää)* in which bloggers who themselves have experienced a process of change which includes restructuring of work-life balance write about work and wellbeing giving advice on how to negotiate the challenges of working life and live more fulfilling life. The bloggers most of whom are middle age women and men have started a new career as freelancers or as *lifestyle entrepreneurs* (Marcketti, Niehm& Fuloria 2006). I have conducted preliminary interviews with the founders of the forum and some of the authors. In this paper I will analyze the interviews as well as their texts and ask what kinds of models do they set for employees who want to transform their lives.

## Finnish journalists searching for a new career at the beginning of the 1990s

*Heidi Kurvinen, University of Oulu, heidi.kurvinen@oulu.fi*

At the beginning of the 1990s, Finland suffered from a deep economic depression during which the unemployment rate rose to 18,4 percent. Unemployment struck also journalism in which only a few had been without employment until then. Although journalists' unemployment did not reach same levels as it did on the labor market in general, their unemployment rate rose to 8,0 percent during the depression. Newspaper journalists were the ones that suffered most whereas the unemployment rate of journalists working in television or radio stayed relatively low.

In this presentation, I will ask how unemployed journalists saw their future and what kind of alternative career plans they had. What kind of effects did gender have on these experiences? The data consists of personal narratives from 11 women journalists and 4 male journalists. The narratives are part of a larger data gathered by the Folklore Archive of Finland from unemployed persons in 1993. The data has been previously analysed by Finnish scholar Petteri Raito. In his study, Raito focused on the ways journalists and managers coped with unemployment. Furthermore, he did not analyse respondents' gender and its effects on personal experiences in detail.

## Mini-Cycles of Work – Mini-Cycles of Vocation?

*Aura Nortomaa, University of Helsinki, aura.nortomaa@helsinki.fi*

This paper discusses the implications of the boundaryless career culture to vocational professions, using church ministers as an example. The occupational group of ordained ministers is currently facing two whirls of change: the role of religion in Western societies is transforming, and the boundaryless work culture is expanding. This study examined 785 people who were heading for ordination in the Evangelical-Lutheran Church of Finland during 2006-2010, with a follow-up in 2012 (n=314, 40%). Various career disruptions were evident already at this early-career phase. These findings mark the full emergence of the boundaryless work culture also in church organizations. In the boundaryless work culture, employment is fragmented and choosing a profession has become a re-occurring event. Thus a career becomes a series of re-orientation and re-employment – mini-cycles of work. These mini-cycles of work raise several questions about the interplay

between work and vocation. How does a disruption in career relate to vocation? Can vocation still be considered an ontological, constant matter when employment is fragmented? What can alternative careers be in vocational professions? Mini-cycles of vocation are suggested as one answer to these questions.

## Session 14

### Age and Life Course at Work

Work careers – adolescents' assumptions about their parents' and friend beliefs, and choice of education and future career intentions

*Åse Helene Bakkevig Dagsland, University of Stavanger, aase-helene.b.dagsland@uis.no*  
*Reidar J. Mykletun, University of Stavanger; Molde University College, reidar.j.mylekletun@uis.no*

What beliefs do parents and friends of pupils hold about various industries as future work places, and to what extent do such beliefs influence career choices of the pupils at the end of their comprehensive part of school? This paper presents research among Norwegian 16 years old pupils regarding the beliefs they assume that their parents' and friends' hold regarding hospitality industry as a future occupation, and to what extent these assumptions relate to their educational choices and intentions to work in this industry.

Data were collected by questionnaires during school hours (n= 1839). The open-ended questions on assumptions of parents' and friends' beliefs were analysed by qualitative content analyses, grouped into eight categories, and given values that ranged them from positive to negative for further analyses in SPSS.

Seventy-nine percent of the pupils answered the question on assumptions about their parents' beliefs about work in the hospitality industry and 76 percent answered the same question about friends. The largest single categories of both questions was "Don't know". The categories of positive beliefs were almost concurrent in the two groups but parents/superiors held more negative beliefs than the friends did. The findings further showed both negative value-loaded beliefs and some misunderstanding about work in the hospitality industry.

Data showed significant correlations between the adolescents' assumptions and choice of vocational foundation courses within hospitality in higher secondary school. Similar associations also applied to intentions of future careers in the hospitality industry.

Struggling with recruitment and retention of workforce, the hospitality industry needs to develop their image as work places among parents and pupils to attract future workforce. The same may apply to other industries, and future research might compare industries on images and beliefs held by parents and pupils, how such images and beliefs are constructed and, if possible, changed.

The role of human capital in sustaining older workers' employability across European welfare states

*Emma Garavaglia, Department of Sociology and Social Research, University of Milan Bicocca, emma.garavaglia@unimib.it*  
*Daniele Zaccaria, Golgi Cenci Foundation - Research on Elderly People; Department of Sociology and Social Research, University of Milan Bicocca, daniele.zaccaria@unimib.it*

Over the last decades, promoting employability has become one of the key objectives of labour market policies, especially addressed to those groups of population more at risk of marginalization – among which the older workers. From the individual perspective, employability is defined as the individual's capacity to remain attractive in the labour market. The concept of interactive employability stresses the importance of linking individual employability to the system of opportunities and to the institutional features of the labour market.

We focus on older workers' employability, linking human capital variables to the features of welfare and productive systems. The combination of institutional variables defining different welfare and productive regimes lead to different degrees of inclusion of older workers in the labour market and to different degrees of protection of older workers from work-related risks deriving from the globalization process. Moreover, the institutional setting also influences the degree of significance that individual characteristics have in shaping employment biographies in later life.

The purpose of the present study is to investigate the role of human capital variables in sustaining older workers' employability across European countries that present differentiated institutional strategies of older workers' activation. We discuss the results from an exploratory analysis of data from 2000, 2005 and 2010 waves of European Working Condition Survey. The survey provides, in a cross-sectional perspective, a substantive overview of working condition in Europe. Our analyses are conducted on a sub-sample of workers aged 50 years and over. We follow a two-step process: first, we analyse trend of formal and informal training interventions to evaluate changes within and between countries; secondly, we apply techniques of multivariate analysis to examine the association between training and different indicators of employability (self-perceived work instability, income and career prospects) in cross-national perspective.

Challenges of intersections of age, generation and gender: Work/family relations in Finnish management careers

*Marjut Jyrkinen, University of Helsinki, marjut.jyrkinen@helsinki.fi*

*Charlotta Niemistö, Hanken School of Economics, charlotta.niemisto@hanken.fi*

*Jeff Hearn, Hanken School of Economics; Örebro Universit; University of Huddersfield, jeff.hearn@hanken.fi*

Our paper addresses the intersections of age, generation and gender in management careers in Finnish working life contexts. We examine how women and men managers in different ages and generation groups perceive their work/family relations. We investigate how care responsibilities, which increase during times of austerity and ageing of the population, impact on managers' careers and boundaries between work and other parts of life. We analyse also how managers perceive their employees' care responsibilities and work/family relations in different phases of life. Our overall aim is to explore the effects of changing working life and care responsibilities on managerial careers and the possibilities of and willingness for long-term stay in working life.

We revisit two sets of interview data with women and men managers, in order to examine aged/gendered managerial work. In the paper we aim to contribute both to theory and practice on challenges of intersectionality of age, generations and gender with special focus on work/non-work and long term career prospects in five ways, through examining:

- i. How gendered age and aged gender affect organisations;
- ii. How age, generation and gender intersect in working life and careers;
- iii. How different age groups/generations of managers and professionals in the pipeline for management positions perceive their career prospects in relation to questions around work/family;
- iv. The encounters by managers and professionals with the intersections of age and gender, and (increasing and often gendered) care responsibilities for elderly parents, friends and relatives in working life; and
- v. The expectations of younger and older workers on the work itself.

More broadly, we aim to contribute to the development of theory and theorising on intersectional gender relations in and around organisations.

Financial incentives or better working conditions - how to encourage older employees to postpone their retirement?

*Noora Järnefelt, Finnish Centre for Pensions, noora.jarnefelt@etk.fi*

*Satu Nivalainen*

Governments across Europe struggle to postpone old-age retirement. Primary means to achieve this has been pension policy, with increases in the pensionable age and stricter incentives to continue working. Criticism says that a more sustainable way of increasing retirement age would be to improve quality of work life. Evidence exists supporting both views, but studies analysing both aspects simultaneously are scarce.

Flexible old-age retirement age, between 63 and 68 years of age, in the Finnish pension scheme provides an opportunity to investigate which conditions encourage employees to voluntarily postpone their expected retirement past the lowest old-age retirement age. Since the introduction of flexible retirement age public sector employees have increased their expected retirement age while private sector employees have not. This

divergence could be explained by higher (system induced) financial incentives to postpone retirement among certain public sector employees, or by generally lower level of work place insecurity and more age-friendly personnel policy of public sector. We test these hypotheses by comparing retirement expectations in three groups of employees aged 50 years and older: i) private sector employees vs. ii) public sector employees, both with normal financial incentives to retire vs. iii) public sector employees with increased financial incentives to postpone retirement.

We use a representative sample of private and public sector employees (Finnish Quality of Work Life Survey) to test differences in expected retirement age between the three groups of employees. In multivariate logistic regression analyses we found that financial incentives significantly increase the expectation to postpone retirement, but only if the incentive is notable. If keeping the older workers at work is advanced at workplace, the expected retirement age significantly increases. Counteracting this, recent dismissals in the organization decrease older workers' intentions to postpone retirement in the private sector.

Finnish young men's relation to work

*Tuija Koivunen, School of Social Sciences and Humanities, University of Tampere, tuija.koivunen@uta.fi*

Our research project *Division into Two?* has an aim to investigate inequalities among young adults, aged 18–30 years, their relation to working life and employment, and how they define success and failure. The research project is a part of a larger research programme, titled as *Is Finland Becoming Polarized?* and funded by the Kone Foundation. It has an overall aim to inspect the divisions and inequalities in Finnish society. Our interviewees are young men and women in various phases of life, that is, young people who study, are unemployed, have subsidized or other employment or who are or are aiming to be entrepreneurs. I will focus on young adult men.

My aim is to analyse the ways in which the young men practice masculinity (Yancey Martin 2003) in relation to work and also in relation to their understanding of success and failure. Special interest is laid on young men who are unemployed or subsidized employed. I ask, in which ways youthful masculinities are practiced when growing numbers of young men find themselves unable to access decent waged work.

Work, organizations and management are major forces in practicing masculinity and power. Men's gender identities are constructed, compared and evaluated according to a whole variety of criteria, such as wage and bonuses, skills and experiences, position and promotions, indicating personal success in the workplace. As a consequence of the present economic crisis the encouragement to management and entrepreneurship is strong, while the position of men in a marginalized working life positions is becoming even more difficult. Moreover, worklessness challenges the access to management, and the position of an entrepreneur is often more precarious than worker's.

Sacked at the age of 50+

*Kirsi Lumme-Sandt, University of Tampere, kirsi.lumme-sandt@staff.uta.fi*

*Jari Luomanen, University of Tampere, jari.luomanen@staff.uta.fi*

*Pirjo Nikander, University of Tampere, pirjo.nikander@staff.uta.fi*

*Elisa Virkola*

Population aging challenges the labour market in many ways. Pushing back retirement age and prolonging working careers is a widely voiced goal in ageing societies. Therefore early retirement schemes have been cut down and the preferred retirement age raised. When society level strategies meet every day working life with frequent redundancies, ageing workers find themselves in between rock and hard place. Age-based inequality, and ageism in the workplace means that older workers are moved into early retirement or made redundant as part of cooperation negotiations.

Towards a Two-Speed Finland research project is interested in ageing workers in the 50+ category who are about to face redundancy. Using a mix of quantitative and qualitative longitudinal methods (repeat interviews,



video diaries, expert interviews, surveys, and media data), this study looks at crucial work career transition points, at people's own interpretations of ageing practice, and the temporally unfolding agency of older workers. The case in focus is the Finnish postal service.

In this presentation we analyze accounts in over 30 interviews and dozens of video diaries of people who have both been made redundant, and become unemployed job seekers, or people who are eligible for the governmental unemployment pathway to retirement.

The accounts about these experiences are varied. To some, the experience was accounted for as a distressing event whereas others turned early retirement into a positive outcome. The eligibility for the unemployment pathway to retirement is a significant positive factor, but even then people account for the reasons and the legitimacy of their decisions. A hard-working identity is potentially questioned whether the worker is made redundant or they decide to opt for the early retirement. However, people have various discursive strategies to legitimize their situation. One example is to point out that through their early retirement decision, they made room for younger workers in the labour market.

Rising workforces' average retirement age – a successful case

*Reidar J. Mykletun, University of Stavanger; Molde University College, reidar.j.mylekletun@uis.no*

*Trude Furunes, University of Stavanger, trude.furunes@uis.no*

*Per Erik Solem, NOVA/Oslo and Akershus University College, per.e.solem@nova.hioa.no*

This study focuses on effects of the ageing worker policies at the Norwegian Maritime Directorate, an organization responsible for safety of all vessels within the Norwegian waters. The organisation contains two levels: 1) the head office, which in 2006 moved from Oslo to Haugesund and afterwards struggled to re-staff vacant positions; and 2) the operative parts, the local coastline stations, which experience ordinary turnover and subsequent vacancies and competence leaks.

The study used a panel interview study design with four waves. Thirteen staff and their managers constituted the panel. The researchers participated and gave feedback in one-day bi-annual seminars with managers and staff aged 57 years and more. They also attended meetings with the HRM-staff and union representatives from 2007 to date.

In 2008 the Directorate launched the ageing worker policies as a response to the rough competition regarding recruitment and retention of competent workforce. The policies contains the seminars, two weeks of paid leave and annual bonuses from age 62, and attention to special competence needs during the annual performance appraisals. In addition, the organisation recruits older staff, especially retiring merchant navy officers, who possess the unique competence of practical experience of working at sea.

The interviews identified two staff members who were increasingly dissatisfied with reductions in their work span, and both left the organisation within a year. The rest coped well with continuous changes in the organising, content and methods of the work, and took on training and new responsibilities. The managers were satisfied with their older staff, except one manager worrying about the cost connected to the reduced working hours. From 2006 to 2015, the average retirement age in the Directorate increased with 3 years from 65 to 68 years, as compared to an average of about one year in the Norwegian working life.

Individuals under pressure – consequences to later working life

*Tomi Oinas, Department of Social Sciences and Philosophy, University of Jyväskylä, tomi.oinas@jyu.fi*

*Mia Tammelin, Department of Social Sciences and Philosophy, University of Jyväskylä, mia.tammelin@jyu.fi*

*Timo Anttila, Department of Social Sciences and Philosophy, University of Jyväskylä, timo.e.e.anttila@jyu.fi*

Using Patricia Voydanoff's (2004) work-family theory on *resources* and *demands* we analyze associations between work and family based demands to later working life. The framework assumes that demands are a source of conflicts and resources enrich life spheres. Demands and resources can stem either from work or

from family life, and we are interested particularly on high-strain individuals, experiencing both demands of work and family.

Based on earlier research demands arising from work include for example long work hours, hurriedness, unsocial hours, blurring of boundaries between work and family. Work autonomy, collegial and supervisory support, and short work hours in turn are work related resources. Demands arising from family sphere relate to having children (small children or many children, 3 and more), being a single parent, high conflict from family to work, and having both care responsibilities of children and elderly (so-called 'sandwiching'). Resources arising from family in turn relate to, for example, having a partner, grandparents' help in childcare and good financial resources.

Both work and family strains and resources can build up, and this high-strain situation is in the core of our study. We first analyze the extent of high-strain situation, and secondly the consequences of high-strain to later working life. Using the Finnish Working Conditions survey 2003, with register based follow-up data (years 2005-2011), we are able to analyze linkages between high-strain situation to later working life. Our independent variables include working conditions, socioeconomic status, family situation, and work-family balance, and dependent variables are long term sickness absence days and months in employment per year. Analyses are conducted with negative binomial models. This study brings new knowledge on work and life course, and particularly it discusses the consequences of high-strain situations of individuals.

Early labour market exit in Finland: working life events, individual trajectories and the role of firm-level policies

*Aart-Jan Riekhoff, University of Tampere, arie.riekhoff@staff.uta.fi*  
*Noora Järnefelt, Finnish Centre for Pensions*

This paper investigates the way firm-level policies can mitigate health and unemployment shocks and determine the retirement trajectories of older workers in Finland. Finland's population is among the most rapidly ageing in Europe, placing considerable pressures on the sustainability of the welfare system. Subsequent governments have reformed the pension system and initiated policies to promote labour force participation among older workers and extend working lives. Still, Finland has the lowest level of labour market participation figures of its population over 55 among the Nordic countries. Part of this is due to its system of social benefits and pensions, which is earnings-related and occupational, though still comprehensive and harmonized, allowing early exit for certain groups in society. Our aim is to analyze the role that events in working life, such as spells of sickness and unemployment, affect the likelihood of early withdrawal from the labour market through different exit routes. Moreover, we aim to find out whether factors at a firm-level have a moderating effect.

We make use of a unique longitudinal dataset with monthly primary sources of income (from employment, benefits, and pensions) based on register data provided by the Finnish Centre for Pensions. The data includes one cohort born in 1948 that is followed between the years 2005 and 2013, hence from the time that they are 57 until they turn 65 ( $N = 55971$ ). Using sequence analysis we identify the main typologies of work-to-retirement trajectories, which are used as an indication of the of the various exit routes that exist in the Finnish pension system. Next, we link this data to the Finnish Longitudinal Employer-Employee Data (FLEED) to model the effect of health and unemployment shocks, as well as control for differences at the individual, firm, and sector levels.

Active ageing: From focus on health and workability to focus on resources, working environment, management and motivation

*Robert H. Salomon, Work Research Institute, HiOA, robert.salomon@afi.hioa.no*  
*Hans Christoffer Aargaard Terjesen, Work Research Institute, HiOA, hans.terjesen@afi.hioa.no*

Many countries have foreseen the demographic challenge of an increasing share of elderly people both outside and within the workforce. In Norway this challenge has been met by a pension reform with the

possibility of flexible drawing of old-age pensions for persons aged 62 to 75, and a right for people in the private sector to work up to the age of 72.

In Finland, Ilmarinen and colleagues have contributed on health and workability, while e.g. in Norway, measures as more holidays, flexible working hours, economic incentives and special courses for older workers have been introduced to make people staying longer in working life. In this paper, we want to draw attention to other measures linked to HRM, working environment measures and good management and leadership. The paper is based on surveys and interviews of managers and HR-personnel in institutions and enterprises in the health sector, industry sector and enterprises in the knowledge industry.

In addition to interviews, the respondents also filled in the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) measuring transactional and transformative leadership. Most of the transformative managers and some transactional managers in all three sectors expressed good understanding of the specific situation of each single worker and demonstrated active strategies for successful interaction between various age groups, life course, individual preferences and work ability. The paper will give examples of various practices. In the health sector, active managers were able to make flexible shift work plans suiting various age groups. Both in the industry sector and the knowledge industry, the use of frequent and lengthy performance appraisals and career development talks were quite useful for managers and workers to get a common understanding of how to use the last working year of the employees.

Old entrepreneurs - a diversified group

*Elisabeth Sundin, Linköping University, elisabeth.sundin@liu.se*

*Elisabet Cedersund, Linköping*

*Carin Holmquist, Stockholm School of Economics*

*Martin Klinthäll, Linköping*

*Gunilla Rapp, Linköping*

The NIWL 2016 has the title "Hard Times?" and this title has a high significance for old individuals on the labor market. The meaning of old is constructed in different dimension, both identity and image is involved. Shortly it can be concluded that age is socially constructed, that is varying. Despite that it seems as age is connected to negative feelings and ageism is a reality in the Scandinavian countries.

Entrepreneurship gives associations that seem to be the opposite to the ones connected to age – that is activity, flexibility, innovation. These understanding of old age and entrepreneurship gives many questions concerning the fact that the number of old starters of new firms is increasing. The increase starts already with the 50 years old, and reach a peak at 66-67 that is the official retirement age in Sweden. Why do these individuals, the 50-67 years old, start? What is the connection to their position on the labor market? What is the importance of the official retirement age?

In the paper we present the finding from a study of all 55 and 60 years old starting firms in 2004 and 2010. They are followed over the years to find out when, and if, they left as self-employed and why they left – to retire, to work as employed or start a new firm. The results are discussed in relation to theories concerning entrepreneurship, age and the labor market and age and entrepreneurship. An important conclusion is that old entrepreneurs are not one homogenous groups but a number challenging established theories.

## Session 15

# Work 'till you drop?' The effects of New Public Management on higher education; competing logics and new steering models

### Scholars' Agency in the Changing Contexts of Higher Education

*Johanna Annala, School of Education, University of Tampere, johanna.annala@uta.fi*

*Jyri Lindén, School of Education, University of Tampere, jyri.linden@uta.fi*

*Jonna Henriksson, School of Education, University of Tampere, jonna.henriksson@student.uta.fi*

*Marita Mäkinen, School of Education, University of Tampere, marita.makinen@uta.fi*

Agency and structure are ways to characterize social processes. Ashwin (2009) sees agency as projects of human agents and defines structure as factors that enable or constrain these projects. Following the ideas of Giddens (1991) and Archer (2003), we suggest that the structures and agencies are mutually constitutive entities in curriculum development in higher education. Curriculum change can be characterized as a negotiation process within certain structural constraints and opportunities. Thus we approach curriculum as an intentional and dynamic process, which reflects values, political purposes, knowledge conceptions and cultural understanding of disciplines in higher education (e.g. Barnett & Coate, 2005; Pinar et al, 1995).

In this study, we focus on how the scholars describe the interplay between structure and agency in curriculum development and what kind of differences or changes in agency emerge, and how these may be explained. The interview data was collected in two different contexts: after a curriculum process with high level of local autonomy and after a strategically led university-wide curriculum reform. A longitudinal study investigated the same 17 scholars in 2009 and 2012.

The strategy for organizing the data is based on the premises of narrative research with different stages. In the first categorizing stage, we first conducted the data driven coding procedure regarding to the expressions of agency by one person in 2009 and 2012 into a comparative table. Next the notions were reflected with the expression of structure. Then the expressions were compared between the years and between the scholars, trying to find the changes and social phenomena around them.

Six narrative profiles of agency were found: developer, opponent, suppressed expert, entangled workman, bridge-builder and tribal advocate. In the presentation, we will explain our findings on the diversity of the profiles and their relation to the changing contexts of higher education.

Cradle of education or an assembly line? Performance measurement as (self)governance in academic work

*Kirsi-Mari Kallio, University of Turku, kirsi-mari.kallio@utu.fi*

*Annika Blomberg, University of Turku, annika.blomberg@utu.fi*

During the last decade or so, performance measurement (PM) has become an everyday activity in the higher education sector. Owing to the adoption of PM, previously collegial university management has taken steps towards a managerial model that emphasizes accountability, efficiency and cost-effectiveness. However, the new judgmental PM systems seem to undermine important aspects of academic work, such as creativity and quality of work and cause increased stress and pressure to publish.

In this paper, we use the framework of Michel Foucault in looking at the ways in which various techniques of control impact and structure human behavior. His concept of 'governmentality' refers to the organizational governance, but also to self-governance, in which the individuals under the organizational governance engage. Self-governing individuals internalize the norms and ideals of the control system, and start to self-discipline and regulate their own behavior accordingly. Internalizing the control mechanisms makes individuals aim at

achieving a 'normative self', which at least in the context of academic work remains out of reach for many academics.

This paper aims at problematizing the use of PM practices in the context of academic work. We examine the PM systems introduced into universities in the Foucauldian sense as forms of surveillance and self-surveillance, and explore how academics deal with the norms and ideals of the PM system. The empirical material consists of open-ended questions collected from a large survey for university employees. The analysis is still ongoing, but the preliminary results show that the PM impacts the university employees' relationship with their work. Partly, it seems to have guided the academics' working towards the ideals of PM, yet there are also those who resist the PM ideals.

A slow reading [of] notes and some possibilities of liberated, open, becoming universities

*Mirka Koro-Ljungberg, Arizona State University*  
*Teija Löytönen, Aalto University, teija.loytonen@aalto.fi*

University similar to church is one of the oldest institutions passing and preserving cultural heritage. In addition, universities are active societal contributors and influential communal contingences also in our contemporary societies. However, recently increasing numbers of these traditional and historical functions of universities have become hijacked by neoliberal practices and values. Oftentimes alternatives to the restructured and liberated universities are considered as unwanted exceptions.

In addition, many neoliberal universities have a totalizing function or highly stipulated position as Biesta (2011) notes "as if there is no alternative" (p. 36). He called for imagination, a response that shows that there is always an alternative to the logic of competition and the culture of fear. He would like to see more "smaller gestures" and "creativity that is political in that it seeks to insert other ways of being and doing into the university" (p. 45-46).

Thus rather than continuing the neoliberal discourses we would like to take a step forward, discuss, dream, and image diverse possibilities or universities to come. In this paper stepping forward, discussing, and visioning will be done through hesitation and through slowness. We will draw from Wittgenstein's (1980) notes and his experimentation with slow reading and writing. Wittgenstein emphasized how a text should be read in the right tempo and sentences ought to be read slowly. More specifically, we follow Wittgenstein's aphoristic style (notes, short and individual thoughts, and paragraphs separated by spaces) to make readers think more than read (fast) especially since speed and need for speed could also be seen as one symptom or outcome of ever ticking and producing neoliberal higher education machinery.

Thus in this paper proposal we focus on imagining, pondering alternatives, and writing notes about fragile futures of liberated, open, and becoming universities. We will end the paper by offering some possibilities to insert other ways of being and doing into the university.

Crowding-out scholars' intrinsic motivation? The effect of management-by-results doctrine on scholars' intrinsic motivation and academic research

*Aki Lehtivuori, Turku School of Economics, Pori unit, aki.lehtivuori@utu.fi*

Management-by-results (MBR) doctrine has become a widely applied managerial method of directing university research personnel's behavior in western societies as a part of a general public sector management reform. However, as MBR relies on extrinsic motivators to produce desired outcomes it poses a risk of undermining scholars' intrinsic motivation and research quality. The purpose of this study is to investigate how management-by-results doctrine affects scholars' intrinsic motivation and academic research. Although the undermining effect of intrinsic motivation has been studied quite extensively, studies examining this phenomenon in higher education context are still somewhat scarce. Consequently, this study aims at advancing our understanding how organizational control mechanisms affect intrinsic motivation and research quality in the university context where employees are typically intrinsically motivated. The data of this study is

based on a survey conducted among Finnish university research personnel in 2015. The questionnaire was sent to 2975 employees working in four different faculties in three universities. Overall, 672 people responded to the questionnaire.

The preliminary data analysis demonstrates that most scholars are very intrinsically motivated to work. It also demonstrates that the MBR doctrine has failed to operate as a positive motivator or enhance research quality. Rather, both intrinsic motivation and research quality seem to have suffered from the pursuit of quantitative performance goals and pressure to publish. The data analysis indicates negative correlation between intrinsic motivation and perceived control by MBR doctrine. Similarly, the analysis also suggests that those scholars who felt controlled by the MBR system reported having a lower level of intrinsic motivation than those who did not feel controlled by it.

Overall, these tentative findings indicate that the management-by-results doctrine may undermine scholars' intrinsic motivation thus supporting cognitive evaluation theory's proposition. These findings also suggest that MBR doctrine has caused pressure to publish and weakened research quality.

## Accounting and financial management in higher education

*Hannele Mäkelä, University of Tampere, hannele.makela@uta.fi*

*Timo Hyvönen, University of Tampere*

*Jukka Pellinen, University of Jyväskylä*

*Antti Fredriksson, University of Turku*

The study focuses on the role of accounting information in the administration, control and management of and within the Finnish higher education organisations. The operational environment for these organisations has changed rapidly during the last decades due to the new Universities Act, new financing model as well as to the global societal changes such as New Public Management. Furthermore, the ideas of the "management by results" doctrine have placed accounting as central in the management of these higher education organisations.

Accounting indicators and systems provide us with information on the performance of higher education organisations. The quality and timeliness of accounting information is essential in running the organisations, and the performance measures provided by accounting are also linked with funding of universities. However, it is yet unclear how is this information actually used in the administration, control and management of Finnish universities. The study analyses questions such as: what kind of accounting systems are in place; what sort of information is collected; what are the needs for accounting information; whether and how is this information used; who has access to this information; how is accounting linked with New Public Management; what sort of other institutional logics guide the use of accounting; what are the political underpinnings and implications of all this? Particularly interesting is the relationship between accounting information such as the numerical and financial measures, tools and indicators, and the mission of universities to promote free research and academic education.

The empirical material consists of surveys sent to the Finnish higher education organisations in early 2016. In addition, interviews are being conducted with university management from different organisational levels and used as supporting information for this study. This study is part of an on-going broader research project analysing the role, current use and future needs of accounting information in higher education organisations within a broader political context.

## The Path to Academic Worthiness—Implementing Tenure Track in Finnish Universities

*Elina I. Mäkinen, School of Management, University of Tampere, elina.i.makinen@uta.fi*

*Elias Pekkola, School of Management, University of Tampere, elias.pekkola@uta.fi*

*Jussi Kivistö, School of Management, University of Tampere, jussi.kivisto@uta.fi*

*Jari Stenvall, School of Management, University of Tampere, jari.stenvall@uta.fi*

*Taru Siekkinen, Finnish Educational Research Institute, University of Jyväskylä, taru.siekkinen@jyu.fi*

European public universities have been pushing for changes in how they assess academic performance as part of career development. One such example is the tenure track system. Initially, tenure was meant to promote academic freedom from external accountability in exchange for serving the greater public good (Rhoades, 1998). Now, tenure is a privilege granted to those who undergo a peer-review process for proving themselves as a scholar (Kezar & Sam, 2011; Finkin, 1996; Rhoades, 1998; Sullivan, 2004). Tenure track has been mostly adopted by universities and colleges in the United States.

In Europe, the implementation of tenure track is related to internationalization, competition, and evaluation of research performance. Tenure track has been utilized as an instrument in establishing career development guidelines. In academia, career development guidelines typically take into account the varied work tasks scholars do: teaching, research, and societal service (Clark, 1987). However, these tasks are differently emphasized and valued across different universities. Macfarlane (2005) argued that the systems of reward focus on some academic responsibilities while others are neglected from the criteria of hiring and promotion.

The implementation of tenure track in new contexts can have a significant impact on how academic worth is determined. We examine how the implementation of tenure track system in Finnish universities has been used as a performance management tool and how it has shaped the perceptions of performance among university leaders and researchers. We conducted four case studies on the efforts of universities to implement the tenure track system and analyzed focus group interviews with university leaders and researchers (Välimaa et al., 2016).

The implementation of tenure track created a tension between teaching and research. Researchers felt that the tenure evaluations emphasized publications and ignored teaching. The leaders were certain that the tenure track was an effective strategy for attracting international scholars.

### Strategic leadership in Finnish higher education institutions

*Sinimaaria Ranki, independent researcher, sinimaaria.ranki@gmail.com*

Strategic leadership is a new phenomenon in Finnish higher education institutions (HEI). New legislation came to force in 2010 (universities) and 2014/15 (universities of applied sciences), making HEIs independent legal persons separated from the state. The HEIs are in the middle of a major transformation, as the landscape of leadership is dramatically changing. Instead of managing administrative processes in a stable, resource-abundant environment, the HEIs are now facing the dynamic global leadership landscape with complexity, uncertainty, competition and, consequently, need for strategic leadership.

Because of the novelty of this transformation, we still lack studies that analyze leadership in the Finnish HEIs from a strategy-theory perspective. This study aims to shed light on the transformation and to contribute to the literature of strategic leadership. Applying approaches that are familiar from strategy theory to leadership in HEIs allows us to deepen our understanding of the concepts of strategy and strategy execution in HEIs.

The research questions in the current study are: what elements does higher education strategic leadership consist of at the moment, and how should it evolve in the future? The empirical data consists of 37 guided interviews of board members and presidents/vice-presidents of 9 universities and 8 universities of applied sciences, and civil servants at the Ministry of Education and Culture (MEC).

While all the interviewees describe the business environment in largely the same fashion, a preliminary analysis of the interviews indicates that the university interviewees' speech contains different main elements of strategy than the speech of the university of applied sciences interviewees. The application of strategy theories to the axis HEI - MEC reveals another interesting finding: there seems to be discrepancies that could be an important source of system-wide inertia. A better understanding of this phenomenon could boost the performance of the entire Finnish HEI system.

*Oili-Helena Ylijoki, University of Tampere, oili-helena.ylijoki@uta.fi*

The paper explores the effects of New Public Management on academic work from the perspective of academic elite, including professors and other senior academics holding gatekeeping positions in their fields. The paper compares work experiences among Finnish, Swedish and British academics, the underlying assumption being that the UK, along with other Anglo-Saxon countries, represents the most advanced market-driven higher education system whereas the Nordic countries are latecomers in this respect. Grounded in the comparative perspective, the paper asks how this specific group of academics perceive the recent transformations in higher education, in which ways they describe their work experiences and what being an academic under the current conditions means for them.

The data comprise 45 focused interviews with well-established academics working in social sciences, 15 interviews in each of the three countries. Drawing upon a narrative approach, a "happiness narrative" is constructed. According to it, academics love their work, they commit themselves to work and have personal autonomy to do what they like. In a similar vein, the effects of New Public Management on daily practices are mostly welcome. This kind of happiness narrative is discernible among academics in all three countries but its strength varies significantly. The results are discussed in light of power relations. The happiness narrative includes normative pressure as to what a true academic is like and how a successful academic career should be built. The elite is capable and willing to adhere to this ideal and in its gatekeeping position to promote it within the academic community.



## Session 16

### Within and beyond emotional work New directions in studies of gender, emotions and bodies in working life research

On-call employees – an alienated reserve army?

*Johan Alfonsson, Department for sociology and work science, University of Gothenburg, johan.alfonsson@gu.se*

The purpose of this paper is to understand on-call employees working life and everyday life in terms of the Marxian term alienation. On-call employees is a growing group in Sweden, characterized by great mobility both within and between workplaces. Their working situation is a kaleidoscopic one, where they have to move between different workplaces to get a liveable salary. Because of their situation of underemployment and difficulties to get a liveable income they have to be on stand-by and are on a constant pursuit for working hours. The chase for income and the characteristics of the work contract affects their life to a great extent. Since they work few hours and often at many different workplaces the social relations to other employees are affected and they get alienated in relation to other employees. As a consequence of the employments characteristics they seldom know when they will work and for how many hours, and thus face great difficulties planning their economical and social life, which has an high impact on their everyday life. The division between leisure time and working time fades and the instrumentality in the employment relation is, because of their standby status, spilled over on their personal life. Because of the economical precarious situation they have a hard time knowing if they will be able to pay their monthly bills, and sometimes even to buy food. This leads to a situation where they constantly have to make economical calculations of their future and the present, and plan their life accordingly. In this sense, they experience a reification of their life. The paper is a part of my PhD-project and is based on analysis of 15 interviews with on-called employed youths in Sweden.

The role of emotions in agentic learning at work

*Anneli Eteläpelto, University of Jyväskylä, anneli.etelapelto@jyu.fi*

*Päivi Hökkä, University of Jyväskylä, paivi.hokka@jyu.fi*

*Susanna Paloniemi, University of Jyväskylä, susanna.paloniemi@jyu.fi*

*Katja Vähäsantanen, University of Jyväskylä, katja.vahasantanen@jyu.fi*

The Role of Emotions in Agentic Learning at Work (REAL) project aims to investigate the role and functions of emotions in agentic learning at work. Such learning is characterised by the active willingness of individuals to exert influence, make choices and take a stance concerning their work practices and professional identities. First of all, emotions are elaborated within agentic learning platforms that are constructed and implemented (i) to cultivate and craft participants' professional identities, (ii) to support participants to manage and reshape their social relationships within the work community, and (iii) to promote effective professional communication. Furthermore, we aim to develop an innovative method for the on-line assessment of emotions within educational contexts. The project is linked to background research on emotions in work life and emotions in the practice of professional agency at work.

The research questions are framed as follows: (i) What kinds of emotions are involved in agentic learning platforms? (ii) What are the emotionally critical processes that advance or inhibit agentic learning at work? (iii) How can on-line knowledge concerning participants' emotions promote supervisory activities? Data are collected via interviews, assessment forms and video recordings from the learning platforms established for employees and leaders in the health care and educational domains. We select the most critical moments and incidents related to agentic learning from the video recordings and use a stimulated recording procedure to evaluate participants' emotions during learning sessions. We seek to determine how salient emotions are associated with the quality of learning outcomes. Overall, REAL produces innovative theorizing on the role of emotions in agentic learning. As a practical contribution, REAL develops a pedagogical on-line tool for assessing emotions in agentic learning.

## Spiritual labor in corporate world

*Mira Karjalainen, University of Helsinki & Hanken School of Economics, mira.karjalainen@helsinki.fi*

The notion of *spiritual labor* derives from emotional labor, a widely accepted concept suggesting that in contemporary service economy emotions are as much commodified as physical labor used to be in the factory. Most literature on emotional labor discusses inauthentic emotions that service work demands to be displayed in client situations, while in *knowledge work business* where employees are highly educated and highly specialized professionals, the emotional labor is often more nuanced but nevertheless present, for example in the form of composed and restrained expressions of feelings for the purposes of appearing professional and trustworthy keeper of confidentiality. This may lead to more internalized understanding or forms of emotional labor among knowledge professionals.

Spiritual labor as a concept has not yet been properly developed: it has been noted that although emotions and other private matters have already been for long established research topics, spirituality has not benefitted from the same level of scholarly interest. Tammy McGuire (2010) has attempted to introduce the concept but, as her study was on parochial schools officially connected with religious institutions, the concept could benefit from further development to entail also organizations that do not hold official ties to any religion. Thus in this study, we further develop the concept of spiritual labor to comprise also those organizations that are not officially affiliated with any religious traditions or institutions.

The ethnographic data gathered in research project on Mindfulness program in a multinational large business organization (2015- ) shows that spiritual labor takes place in both organizational and individual level, and they aim for different results. As there is no research on mindfulness as spiritual labor, this paper attempts to fill this gap by providing both theoretical input and results based on empirical research on mindfulness practice in organizational setting.

## Working through embodied affects

*Päivi Korvajärvi, School for Social Sciences and Humanities, University of Tampere, paivi.korvajarvi@uta.fi*

The use of the body and sexuality and their individual performances have become crucial requirements at work in the current economy and consumer culture. The aim of the paper is to illustrate, how gender, body, and affect related performances are used, on the one hand, and required to use, on the other hand, in service work. Through the case study of young beauty therapists the aim is to map out and to discuss the contradictory desires of the beauty therapists and the employers, when they both entangle and prioritize particular aspects of gender, body and affects in the everyday work of skin care. The starting point for the discussion is the concept of body work. However, the case shows that body work hardly grasps the desires and the aims of the beauty therapists to pamper and to relax the clients, and to produce well-being to them. The aim is to show that the conceptual view of the body work needs to be expanded towards the understanding of how affects and body are used in parallel and simultaneously both to produce pleasure and wellness to the clients and to make money within the global beauty market. Further, the aim is to show ways of doing, redoing and undoing gender through using body and affects within the tensions of promoting relaxation and profit making.

My aim is to analyze, how do the beauty therapists modify and shape their activities in work and how they adopt the pressures of both health care and individual self-management and selling. Using data from a small explorative study of beauty therapists, my aim is to highlight the contradictory tensions which the beauty therapists need to adopt in order to have success in their work.

## Elderly care – gender, class and race relations

*Linda Lill, Malmö University, linda.lill@mah.se*

Class and gender are key aspects in the understanding of care work. The following paper will discuss feminine image of the elderly care and how this affects both the organization of work and status. The main argument is that the image of the female diligence precludes changes of the work. With practical examples and statements from elderly care staff clarifies the labor conditions. Race relations and ethnicity are also important dimensions of the care work. Another ambition in this paper is to present an alternative model for understanding how ethnicity becomes important in relation in elderly care. A primary purpose is to place elderly care within a new theoretical perspective, particularly by shifting the focus from ethnicity *per se* to the relational aspect of constructions of ethnicity. This will be done by showing how the ethnic dimension often is located in language use, in the relations created by various discourses and their institutional conditions.

## Affective labour and employability of the young

*Minna Nikunen, University of Tampere, minna.nikunen@uta.fi*

In my paper, I will present some ideas developing from our research on young adults and their relation to working-life and their future. I focus on their efforts to fit their bodies, minds and identities to anticipated futures.

In current times of austerity, pessimism towards the future, especially for the young, is prevailing. However, this may not be entirely pure pessimism since young people are let to know that there are some chances to succeed. Rebecca Coleman calls this 'hopeful pessimism' (Coleman 2016 forthcoming).

I claim that young adults are doing affective labour and body work (mainly on themselves) in order to prepare themselves for working-life and its demands – both during education and in work. Anxiety is common. In order to cope with it, one can try to fit oneself into the ideals of employability, such as the figures of entrepreneur, start-up entrepreneur, or mobile business-person, or in other ways assure oneself that the future will be bright or at least tolerable. However, some young adults may take critical stances and for instance, emphasize acquired skills instead of suitable personality, or construct alternative futures outside working-life.

I use our interview materials as data. We have interviewed about 30 young adults (aged 18 to 30) from different backgrounds. Some of them are start-up entrepreneurs, others want to be, some are subjects of "youth guarantee" activation, some have been internationally mobile.

## The role of emotions in temporary agency work

*Gunilla Olofsdotter, Mid Sweden University, gunilla.olofsdotter@miun.se*

The aim of this paper is to investigate agency workers working situation and the emotional labor grounded in such employments irrespective of occupational belonging. The empirical material that is presented in this paper is based on individual interviews and focus group interviews with temporary agency workers. Temporary agency workers are described as 'flexible commodities' (Henson 1996), often moving from one workplace to another as 'workplace vagabonds' (Garsten 2008). The constant move between jobs, organizations and positions creates pressure for the workers to constitute themselves and to display their professional identity and skills as resources (Garsten 1999). Working as TAW implies to be flexible and adaptable to new situations, colleagues and working conditions. As a consequence the agency workers are socialized into a specific occupational-oriented identity including performance, attitudes and how to handle impressions and emotions. Such work also implies producing or repressing emotions in order to create certain states of mind in others (Hochschild 1983). This means that emotional labor can be described as an ordered and instrumental attitude to emotions in order to make a profit. This is a work situation with similarities to traditional service work such as flight attendants where the workers are expected to use emotions in order to create the right atmosphere in interaction with clients. However, temporary agency work

cannot directly be classed as service work based on occupational belonging because agency workers can work in almost any sectors on the labor market besides traditional service sectors. The results from the interviews shows how agency workers emotional labor is conducted in a fragmented organizational context with differences in norms, values and rules. Such work context puts high demands on their adaptability in order to be employable by the agency and hireable for clients and puts them in the core of emotional labor.

Frictional feeling rules: A historical perspective on emotional self-management at social work

*Jussi Turtiainen, Finnish Institute of Occupational Health, jussi.turtiainen@ttl.fi*

Social work can be considered a high-intense emotional work like other 'caring' services, such as nursing and counselling. Social workers encounter service users' negative feelings and aggressive behavior at work. Researchers have acknowledged that social workers are vulnerable to compassion fatigue and emotional exhaustion. Also, social workers' emotional resiliency is commonly addressed in the policy and practice of social work. This paper focuses on the social workers' emotional experiences and emotional management on a historical perspective. The paper analyses Finnish social workers' trade journals from the 1960s to early 2010s (*Sosiaalityö, Sosiaalityöntekijä, Talentia*). The paper illustrates social workers' emotional labour processes on two interrelated viewpoints: it analyses occupational emotions, which emerge on the client interaction and observe how emotions are managed by the social workers themselves. Social workers' occupational emotions and emotional self-management are discussed in the framework of emotional labour and the notion of 'dirty work'. An analysis will provide insights on the embeddedness of emotions at human service labour/work and empirical findings afford critical reflection on the concept of emotional labour.

Emotionalizing organizations? Managerial change in the National Workers' Savings Bank of Finland

*Pekka Varje, Finnish Institute of Occupational Health, pekka.varje@ttl.fi*  
*Ari Väänänen, Finnish Institute of Occupational Health, ari.vaananen@ttl.fi*

A common perception among scholars of working life is that during the last couple of decades many organizations have become penetrated by a new managerial focus on emotions and interpersonal aspects of work. This focus is considered to stem from the increasing role of workers' motivation, feelings and self-presentation in the creation of organizational profit. It is also thought that the new focus on emotions departs from the old "rational" and "bureaucratic" principles of management that downplayed the role of emotions in the traditional organizations. This paper offers a case study of the introduction of emotions-focused managerial models to a service organization, a bank. The aim of the paper is to examine how relevant the image of the bureaucratic organization was for the bank, and to which extent it is possible to argue that employee emotions gained higher importance with the managerial reforms during the 1970s and 1980s. We analyze the official narrative on the history and change in the bank, and compare it to employee memoirs. The results show a contradiction between the two narratives. It appears that, despite the official story claiming otherwise, the bank was historically not particularly bureaucratic. It relied heavily on the motivation and emotional labor of its employees already in the 1950s and 1960s. In contrast, the reformations during the 1970s and 1980s inhibited the forms of emotional labor valued by the employees and undermined their motivation. The image of the bureaucratic past was a myth that the management employed in justifying the increased demands on its employees.

Work (Emotion) ability – emotion work in the work rehabilitation process

*Monika Wilinska, School of Health Sciences, Jonkoping University, monika.wilinska@ju.se*  
*Pia Bulow, School of Health Sciences, Jonkoping University, pia.bulow@hhj.hj.se*

Considering the case of Sweden, this article problematizes the changing emotional context of work rehabilitation process with regards to long-term sick leave. The particular focus is on the changing emotional rules that are enacted during meetings -called status meetings- between health and welfare professionals and their clients. Since 2003, the Swedish Social Insurance Agency (SSIA) is obliged by the law to summon a

status meeting when required. The status meeting is a multiparty institutional conversation involving at least three different parties that are central to the rehabilitation process of a sick-listed person.

We draw on data from two projects investigating communicative processes within such meetings that were conducted in 2007 and 2013. The five year span separating those two studies was filled with not only organisational changes but also wider welfare and societal changes particularly in relation to the way sick – leave and people on sick-leave were perceived. On the one hand, there has been a growing importance of participation and user involvement in the health and welfare sector, on the other hand, the increase in hostility towards welfare benefits recipients and sick-listed people in particular has been noticed.

In this paper, we analyse interactional data from sound (2007), and video and sound (2013) recordings of status meetings with the purpose of illuminating feeling rules embedded in the work rehabilitation process. When comparing data from these two studies, we observe a gradual shift from the process of negotiation to the process of unity formation. This is reflected in the changing feeling rules that apply to both health and welfare professionals and their clients. As a result, a new type of affective practice and affective service workers emerge to effectively change the meaning and understanding of workability within the context of sick-leave rehabilitation.

## Session 17

### Workers, Employers and State in the turbulent times

#### Withering away of strikes in Finland

*Tapio Bergholm, SAK, University of Helsinki, tapio.bergholm@sak.fi*

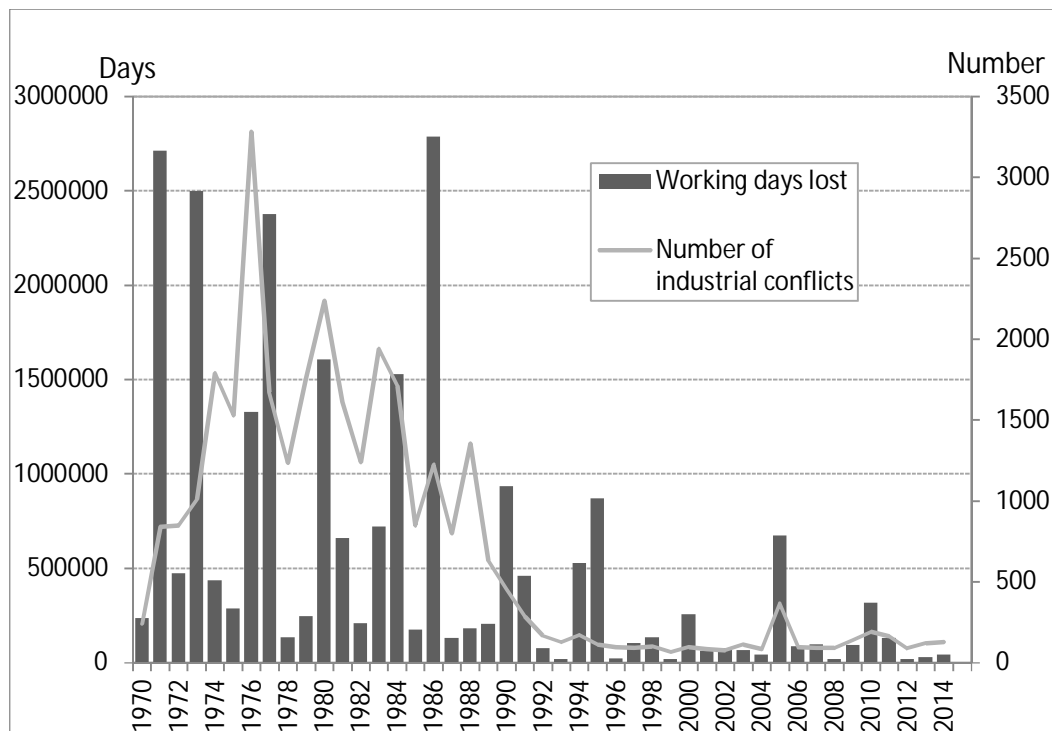
Confederation of Finnish Industries have repeatedly claimed that there are lot of strikes in Finland. At the same time all figures of strike activity has gone south in Finland.

In this paper we will look at numbers and try to figure out, how strike activity has developed in Finland. The main focus of this paper is recent development in years 1991-2015. For comparative reasons also earlier development in Finland and strike activity numbers of Denmark, Norway and Sweden are described, evaluated and discussed.

We will look beyond the numbers and analyze changes in strike patterns. Also the impact of multifaceted Finnish industrial relations, structural development of industries, business cycles, euro membership and political change are discussed in this paper.

We will connect analysis and discussion to international and European research of industrial conflict and industrial relations.

This paper is partly based on my earlier shorter writings in Finnish about strikes in Finland.



#### The structural causes of labour segmented markets in Cordoba

*Cecilia Blanco, berrone.cecilia@gmail.com*

The aim of this article is to analyze the way the productive system is structured in Cordoba, Argentina, and how this affects the demand of professionals. With regard to our Ph.D. thesis results (2016), but also as other Latin-American researchers have claimed, Cordoba, as the majority of the cities in Argentina and in Latin-America, has an heterogeneous productive structure of integration-marginalization that contributes to configure a segmented labor market with a doubled labor relations system. The huge quantity of micro and small companies that support the employment of the majority of the population which belong to the secondary sector of the economic system (with no relation to external markets and with not enough

economic resources to incorporate new technology to the production process, neither, with no possibility of offering good salaries and work conditions) allow us to understand that graduates from Cordoba's universities (both from the public and from the private ones), are inserted on a segmented, scantily specialized labor market, with a limited offer of work and a small demand for specific professional competencies. The micro, small and medium sized companies conform what, from the approach of Cepalin's structuralists can be defined as the secondary sector of an economic system, with a minor productive capacity and a more informal character, with scanty specialization, and yet, with a major incorporation of the surplus of unoccupied workforce. As only few graduates have access to positions in some more specialized medium-size companies and a few to big ones linked with the international market, we hold, once again, that the labor market for university graduates in the City of Cordoba is limited and segmented, since it belongs to a heterogeneous productive structure with a segmented labor market characterized by a simultaneous process of integration-marginalization.

Developing Nordic models of industrial relations systems in the public sector. Counter drawing or translating private sector experiences?

*Laust Høgedahl, Centre for Labour Market Research, Department of Political Science, Aalborg University, høgedahl@dps.aau.dk*

In this paper I examine the development of Nordic public sector industrial relations systems by comparing Denmark, Sweden, Norway and Finland. The Nordic countries are renowned for their universal welfare state regimes (Esping-Andersen, 1992; Palme 2013) and their industrial relations systems based on voluntary negotiations conducted by the social partners with a minimum of state intervention (Stokke 2010; Ibsen et al 2015). Comparative historical-institutional analysis of the genesis and development of the Nordic welfare state and industrial relations system have been vast. However, comparative, historical-institutional studies with a point of departure in public sector industrial relations system are more infrequent.

The results show that the public sector industrial relation systems in the Nordic countries are not a product of an intelligent policy-design but rather a result of path dependent compromises and incremental developments. Interestingly, the industrial relation systems in the public sector in all of the Nordic countries have to some extent been imported from the private sector. In this process some elements and adjustments have been made in order to translate the model to a public sector setting, but for the most part the public sector industrial relations system can be seen as a counter drawing of the private sector. The paper discusses some of the challenges posed by importing a model of negotiation, mediation and industrial conflict from the private to the public sector.

The paper is a result of an ongoing investigation as a part of an individual postdoctoral research project conducted by the author.

How to promote the future of Nordic working life on an ethically sound manner?

*Antti Kasvio, University of Tampere, anttijkasvio@gmail.com*

The theme of the Eight Nordic Working Life Conference is defined on a defensive manner. We are said to live in hard times which put the high quality of Nordic working life at risk. Therefore the researchers should perhaps try to find ways in which the Nordic working life model could be protected against the pressures of global competition.

This logic puts our community very much into the mainstream of contemporary political discourse in advanced industrial countries. Donald Trump promises to protect American jobs by building a fence on the border between Mexico and the United States, whereas most West European political leaders try to minimize the amount of refugees coming across the Mediterranean. Various kinds of penalties are planned in order to prevent China from dumping its surplus production to European markets.

In this atmosphere we tend to forget that the whole Western civilization is based upon the ideas of Enlightenment which stress the need to treat all human beings on equal terms without regard to their race, religion or nationality. And that the hardest times are experienced by those people living in the developing countries who do not have any real possibilities to find decent employment.

Therefore we should try to find ways to develop Nordic working life on a manner which do not contradict with the efforts to promote universal emancipation of human labour. In my presentation I want to argue that this is the only ethically sound way to approach the problems of contemporary Nordic working life.

Working hours in the Nordic countries: trends and socio-economic differences

*Oxana Krutova, School of Social Sciences, University of Tampere, oxana.krutova@uta.fi*

*Jouko Nätti, School of Social Sciences, University of Tampere, jouko.natti@uta.fi*

*Satu Ojala, School of Social Sciences, University of Tampere, satu.ojala@uta.fi*

Nordic countries share similar working life structures and basis for working hour regulations. Earlier studies show that most practices related to the temporal flexibility at work (unsocial hours, high tempo and high autonomy) are more common in the Nordic countries compared with most other EU countries. However, the characteristics and flexibility of working hours are rapidly changing in all the Nordic countries. Besides the increase in boundaryless work among higher social class, every fifth employee, mostly in the lower socioeconomic groups, works in shifts (24/7 society).

The aim of the study is to examine the societal and socio-economic trends and differences of Nordic working hour patterns. We will start by examining the current situation, trends, similarities, and differences in working hours at the national and country group levels (Nordic countries/other European countries). When analyzing trends in working hours, our focus will be on the possible convergence or divergence: are Nordic countries moving to the same or different direction in working times? We will then examine the picture behind the national averages by comparing the association of working hours with age, gender, ethnicity, education, family situation, occupation, economic sector, and region. In the analysis we will focus on the weekly working hours (usual, actual and preferred), working time arrangements (shift, evening, night, Saturday and Sunday) and working at home.

The analysis is based on European Union Labour Force Survey (EU-LFS 1995-2013, which is a large household sample survey conducted in all EU member states, Norway and Iceland. In 2012, the quarterly LFS sample size across the EU was about 1.5 million individuals (15+ years old).

OHS Professionals and Employee Representatives – New roles and new challenges in Occupational Health and Safety Management

*Hans Jørgen Limborg, Teamarbejdsliv, hjl@teamarbejdsliv.dk*

*Rikke Seim, Danish Technical University*

*Niels Møller, University of Aalborg*

This presentation reports from a study exploring the internal Occupational Health and Safety (OHS) management in Danish companies. The results indicate a tendency towards professionalization, where employees are employed specifically with the purpose to manage and coordinate Health and Safety activities. In this manner the companies are ensured access to OHS knowledge. The role as OHS professional may either supplement or, in some cases, take over from the employee-elected health and safety representatives (HS reps) and the internal health and safety organization. The interviewed OHS professionals had different approaches to their work, thereby representing different directions in the corporate work environment. In this article we examine what characterized the different approaches to the role of the OHS professional. We focus specifically on the relationship between the role of OHS professional and the elected HS reps.

We introduce three different approaches to the role of OHS professional – ‘the system builder’, ‘the process oriented’ and ‘the operations oriented’ OHS professional. These three approaches represent fundamentally different understandings of the role of the employee-elected HS reps and the OHS committees, which the



Danish OSH legislation requires the company to implement. Both 'the system building' and 'the operations oriented' OHS professional have a tendency to monopolize all the OHS activities leaving the role of employee elected HS rep as an empty formality without powers or duties associated with OHS management, thereby removing initiative and commitment from the HS reps.

## Trade Unions and Working Life: Evolution and Peculiarities of Labour Interests Representation in Russia

*Irina Olimpieva, Center for Independent Social Research, irinaolimp@gmail.com*

The paper explores the role of trade unions in contemporary Russian system of industrial relations. It analyses evolution of industrial relations in Russia from the beginning of the 1990s with the focus on differences in strategies of different types of trade unions (official and alternative). We argue that growing (informal) labour protests and increasing direct political involvement of trade unions in recent decade have developed into alternative institutions of labour interests representation aimed to compensate ineffectiveness and path-dependency of neo-corporatist institutions of social dialog.

The paper derives on the materials of a number of studies of Russian trade unions and social partnership system conducted by the author in recent years. ("Trade Unions and Working Class in Contemporary Russia" (2009), «Alternative Trade Unions in the System of Socio-Labor Sphere Regulation" (2010); «Labor Movement in Post-Soviet Russia: A New Political Agenda (2012) and others.

## Hidden overtime working hours of male and female employees in Finland

*Pauli Sumanen, independent researcher, paulisumanen@gmail.com*

According to the Labour Force Survey there are more than 150,000 employees who work for more than 48 hours per week. The factor allowing this is included in the Working Hours Act (605/1996) § 39 and it can be applied to any person who is in the foreman position. In Finland 46% of men and 36% of women are doing foreman work.

In my presentation the concept "overtime hours" is simplified. Here it includes those hours that employees do after first working 40 hours per week. Overtime hours are according to this rule about 10 % of men's yearly working hours and about 5 % of women's. The official figures for paid overtime hours are 2 % and 1 % respectively.

Of men 41 hours or more per week work about 34 %, 45 hours or more about 24 %, 50 hours or more about 13 % and 60 hours or more about 4 %. The figures for women are 20 %, 10 %, 4 % and 1 %, respectively.

The aim of the ongoing qualitative study is to interview or make a literal query to employees who work/have worked temporarily or habitually more than 50 hours per week. The query consists of 23 questions of how the interviewed feel the overtime work and what are the reasons to do overtime work. The rest 23 questions are made from the backgrounds of the employee, his/her work and family. One question is the same as in a Norwegian overtime study. First answers reveal that the answers differ very much in these two countries. Maybe different economical situations and working time laws in these countries affect most the reasons to do overtime work.

## Democratization of workplace by inducing deliberation

*Mikko Värttö, School of Management, University of Tampere, mikko.vartto@staff.uta.fi*

As major changes in forms of work organizations demand innovative approach to worker participation, workplace level negotiations between workers and management have become more important in recent years. These negotiations can involve operational matters, such as duties, working methods and working times, as well as more strategical topics, such as investment decisions. As negotiations can produce improvements in

workplace level, they can also involve increased pressure toward accepting managerial ends. To avoid manipulation, it is important to develop knowledge and understanding of practices that are based on democratic decision-making. In this paper, I formulate criteria that can be used to evaluate democratic quality of particular workplace practices, as well as entire workplace.

Drawing on a multidisciplinary literature study, I adopt deliberative democracy criteria to distinguish democratic dialogue, i.e. deliberation from other forms of discussions. In addition, I adopt a systemic approach, in which political systems are studied as complex entities with variety of interconnecting sites taking part in decision-making processes. When deliberative democracy criteria is adapted to systemic approach, political systems are evaluated to the extent of their deliberative capacity. The more authentic, inclusive and consequential deliberation is, the more democratic system is.

The adaptation of systemic approach to workplaces helps to distinguish various practices and mechanisms connected to the workplace democracy. These practices consist of formal decision-making procedures, such as board meetings, as well as informal meetings and discussions between workers and management. In addition to overviewing these common workplace practices, I will also examine how the adoption of more deliberative practices can effect on democratization of workplace through increasing its deliberative capacity.

## Session 18

### Work-life dynamics

The biography order and the social order: Poles in the world of late capitalism

*Kamila Biały, University of Lodz, Institute of Sociology, kamila.bialy@gmail.com*  
*Karol Haratyk*

The aim of the paper is to reconstruct the dynamics of Poles' biographical experiences after the 1989 transition to democracy in the context of emerging collision of three social orders: premodernity, modernity and postmodernity. In Poland these tensions are particularly acute due to still vivid co-existence of contradictory regimes: the first and the second modernity and elements of traditional culture that are more visible than in Western societies. In terms of biographical processes, the clash of these orders means that individuals need to overcome several dilemmas and tensions with reference to the three spheres: work, social relations and identity.

The paper will focus on work-life dynamics in the context of the observed clash of social orders. How the three types of orders reflect in one's biography? How are they being negotiated within the spectrum of one's professional and personal life? What are the coping strategies to manage these dilemmas? What sort of experiences are individuals dealing with?

Empirical data base for answering these questions covers a collection of autobiographical narrative interviews conducted with employees of transnational corporations within the University of Lodz's research project that links sociological and psychological perspectives: Poles in the world of late capitalism: changes of biographical processes in terms of professional careers, social relations and identity at the time of system transformation in Poland.

Work-family adaptation and institutional support systems. The case of Polish families in Poland and Norway

*Margunn Bjørnholt, Policy and Social Research, margunn.bjornholt@policy.no*  
*Kari Stefansen, Norwegian Social Research; Akershus University College of Applied Sciences*

How family policies affect family practices and gender equality is a key issue in family research. This paper aims to contribute to the understanding of how policies and practices are linked. Empirically we base our study on qualitative interviews with two groups of Polish parents, who are working to balance work and care responsibilities in two different welfare state contexts: Norway and Poland.

Norway, one of the social democratic welfare states, increasingly supports a dual earner-dual career model, and has a longer history of gender equality as political goal. A complete care chain, ranging from parental leave and kindergarten is available. The Polish parents who live in Poland, live in a different institutional and historical context. Poland is one of the post-communist welfare states, which is currently in the process of (re-)establishing institutional support for a dual earner-dual career model, but parents still face significant care gaps.

The Polish parents in our sample who live in Norway have all grown up in Poland and immigrated as adults following Poland's accession to the EU in 2004. Hence, they are new to the policy context within which they are establishing a livable life for themselves and their families. Drawing on Polish parents in the country of origin as well as Polish parents in a new institutional context, our aim is to study how everyday adaptations of work and care are shaped by and may shape the institutional contexts within which they take place.

## Family support for executive managers in Iceland - a gender perspective

*Olof Juliusdottir, University of Iceland, olj2@hi.is*

In this work we aim to compare executives and CEOs with respect to their family and work characteristics. Within the chief executives there are individuals that are likely to be promoted to CEOs later and those that may opt out. The aim is to contribute to the literature on the effect a family may have on the promotion prospects of women, who are today worldwide underrepresented at the top. The empirical evidence, based on a recent survey taken, show the presence of the gender gap at the upper level of the economy and the still existing glass ceiling in the Icelandic business life. Women in general, both executives and female CEOs are more committed to their children. They also find it necessary to balance the family responsibility at home with their partner to. Males in general spend less time with their children and don't find it as important to balance their caring for family with their spouse. When comparing executives with CEOs. More time is needed for work and travel and less time is available for children. CEOs have more house cleaning to compensate. The number of work hours of the male CEO's wife is significantly less than that of the male executives. This reduced workload of the women's husbands is not observed. The male CEOs have greater help at home, many of them, or around 40% spend 0-25% of the time needed for their children, and none of the female CEOs spend so little time with the children.

## Organizational culture and practices as obstacles of fathers' parental leave take-up?

*Johanna Närvi, National Institute for Health and Welfare, johanna.narvi@thl.fi*

*Minna Salmi, National Institute for Health and Welfare, minna.salmi@thl.fi*

Despite a strong support for the dual breadwinner model among Finnish families with children, fathers' share of parental or child care leave take-up still remains modest. Fathers mostly use the leave which is earmarked for fathers.

Along with reasons related to family economy and gendered parental responsibilities, workplace practices and gendered conceptions of what it means to be a "good employee" have been argued to hinder fathers' leave take-up. Research shows that organizational culture and practices, for example superior's attitudes or other employees' example, can be important when fathers consider taking parental leave.

This paper focuses on the role of workplaces in fathers' leave take-up in Finland. We ask: What kind of attitudes and practices are there at workplaces concerning fathers' leave? How do fathers as employees experience taking leave at the workplace? What kinds of fatherhoods are negotiated in today's working life? These questions are explored with two data: a survey with 2200 fathers who used paternity or parental leave, and 10 qualitative interviews with HR management and employees/fathers, collected in five organizations. The paper is part of the project *Family leaves, economic crisis and gender equality* (2013–2016), funded by the Finnish Work Environment Fund.

The results show that fathers rarely consider negative attitudes at the workplace as such as an obstacle for taking leave; the family economy together with the child's mother's primacy as the main carer and her relation to working life are underlined. However, while HR management assured to be positive towards fathers' leave, reorganizing the work of the *male* absentee was acknowledged to be challenging. The lack of established practices made some fathers themselves shut out the possibility of a longer leave. The ideal of shared parenthood might not be enough to undermine the masculine ethic of paid work.

## Attitudes towards sharing paid work and domestic care responsibilities in 22 Western countries

*Milla Salin, University of Turku, milla.salin@utu.fi*

*Mia Hakovirta, University of Turku, mia.hakovirta@utu.fi*

*Minna Ylikännö, Kela Research Department, minna.ylikanno@kela.fi*

Sharing the responsibilities of paid work and care between men and women has become one of the challenges that Western countries are facing in the 21<sup>st</sup> century. Earlier literature (e.g. Lewis 1992; Mahon

2006; Misra et al. 2010) indicate that the ways countries address women's and mothers' roles as well as countries' organisation of family policies create different – ideological and/or practical – earner-carer-models. Earlier studies (e.g. Pfau-Effinger 2006; Chung 2011) have focused on the reality of sharing paid work and care responsibilities between the genders as well as on attitudes towards women's paid work. However, there is a lack of, especially cross-national, studies examining at the more concrete level, *how* the responsibilities of paid work and care should be divided or shared in families.

In this study we examine attitudes towards sharing paid work and domestic care responsibilities in 22 Western countries. The aim is to answer following questions: 1) Do attitudes towards different earner-carer-models vary across countries? 2) Which socio-demographic and country-level factors can explain the differences in attitudes towards the equal sharing of paid work and care responsibilities? Data is extracted from the International Social Survey Programme (ISSP) 2012. It includes 17 951 persons who are between 18-55 years old. Research methods are cross-tabulation and multilevel logistic regression analysis.

Preliminary results show that attitudes towards sharing paid work and care responsibilities are most traditional in many Eastern European countries while the most gender equal attitudes are found in the Nordic countries. Continental European and English speaking countries are laid between these two groups of countries. Results furthermore indicate that those having higher education, being single, not having children, being employed and religiously non-active are more often supporting the equal sharing of paid work and care responsibilities. Results of multilevel logistic regression analysis are not available yet.

Long working hours make reconciliation difficult for working parents

*Hanna Sutela, Statistics Finland, hanna.sutela@stat.fi*

*Anna Pärnänen, Statistics Finland, anna.parnanen@stat.fi*

Paid work and family, as well as other areas of private life, combine in people's life in multifaceted ways. Drawing from Statistics Finland's Quality of Work Life Survey 2013 and the survey on Self-employed without employees 2013, this presentation focuses mostly on working parents with children. Among other things, parents' working time patterns and length of working hours are studied according to the age of the youngest child and status of employment. It seems that while the length of working hours clearly varies according to the age of the youngest child especially among female employees – mothers of small children having the shortest and those of teenagers having the longest week – no such link between the family stage and working hours exist among self-employed without employees. About one in five among employees – women and men – feel neglecting family matters due to their work, which typically combines with long working hours. While feelings of neglect are even twice as common for self-employed parents, the relation between these feelings and the length of working hours is not as evident as among employees. Thus, self-employed work seems to include also some other straining factors than the length of working hours, which burden reconciliation. Indeed, the feeling of blurred border between work and leisure time is typical for self-employed irrespective of the length of their working time. On the other hand, a vast majority of self-employed without employees also feel that self-employment make their reconciliation easier. This fact is emphasized by mothers with small children and single mothers, in particular. As to the employee parents, almost 80 percent admit that they cope better with their children when they also have a paid employment.

Women knowledge workers and working time autonomy: the illusion of work time autonomy

*Mia Tammelin, University of Jyväskylä, mia.tammelin@jyu.fi*

*Tuija Koivunen*

*Tiina Saari*

Knowledge work is by definition autonomous and therefore knowledge workers can influence on their working time and places of work. However, work is also endless; it is always possible to do more and to do better. This makes knowledge works' relation to time and place particularly interesting, and especially so from the view of work-family reconciliation. Is autonomy a key to successful work-family balance? According to research the influence on working time (called eg. flexitime) and place is seen as a core in successful balancing with various needs of family and work life. Our study stems against this backdrop. In this study we discuss

how the temporal realities of work, and rhythms and schedules of family life and domestic responsibilities are intertwined together in the daily life by female knowledge workers. We argue that female knowledge workers in particular are an interesting focus of study and we ask if women knowledge workers use working time autonomy in practice - or is the autonomy of work an illusion? The thematic analysis of interview data shows that using autonomy is restricted by both (1) work related demands, with its' routines and restrictions and (2) time frames arising from family life, such as schedules of the day care and schools. The study uses interviews of 19 women knowledge workers collected in Finland in 2013. The interviews were collected as part of Academy of Finland funded research project "Flexlife - Temporal flexibility of work and its effect on later work and family life (2014-2018)".

Work-life balance throughout working life as a key element for sustainable work for women and men

*Greet Vermeylen, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,  
gve@eurofound.europa.eu*

Making work sustainable over the life course for men and women is a key element for increasing employment rates for men and women and prolonging working life. Work-life balance is crucial. This paper is based on analysis of the 6<sup>th</sup> European Working Conditions Survey (6<sup>th</sup> EWCS) and case studies for national policies for sustainable work.

Data from 6<sup>th</sup> EWCS will be analysed to detect working patterns for men and women throughout their life course, focusing on working time duration and organisation (asocial working hours, variability, predictability, substitutional and supplemental telework, working time autonomy and emergency leave), impact on work life balance and working time preferences. Throughout working life, time needs can vary, e.g. care needs for children, grandchildren, other dependants. Differences between women and men remain big.

This will be linked to the sustainable work concept developed by Eurofound, focusing on both the impact of working time quality and the interaction between the individual's circumstances & needs and work. National strategies and policies in 10 countries are assessed. Indeed, the organisation of working life needs to be placed into a context of social protection, labour law (including working time options and leaves) as well as social infrastructure. The crisis has resulted into changes into provisions in several countries, e.g. strengthening conditions. Uptake of certain leaves and working time arrangements might also depend on (company) cultural differences. Actions to encourage uptake will be considered. Changes in work due to ICTs create challenges and opportunities.

Overall, capabilities for men and women to reconcile work and private life depend on the spectrum of working time options and arrangements as well as the social protection system and infrastructure in the countries. This is linked to sustainability of work throughout the life course.

## Session 19

# Learning and development in supporting renewal, productivity and well-being at work

Knowledge sharing and organizational learning in knowledge intensive organizations

*Tuula Heiskanen, Work Research Centre, University of Tampere, [tuula.heiskanen@uta.fi](mailto:tuula.heiskanen@uta.fi)*

*Minna Leinonen, Work Research Centre, University of Tampere, [minna.leinonen@uta.fi](mailto:minna.leinonen@uta.fi)*

*Katri Otonkorpi-Lehtoranta, Work Research Centre, University of Tampere, [katri.otonkorpi-lehtoranta@uta.fi](mailto:katri.otonkorpi-lehtoranta@uta.fi)*

Knowledge sharing is a key issue in the success of renewing organizations. There are distinguishable approaches to studies of knowledge sharing, for example technology-driven knowledge sharing, and studies carried out in the context of organizational learning and studies of communities of practice. Dialogue between the approaches has been rare. Partly this is due to the fact that approaches focus on the different aspects of knowledge. Some concentrate on explicit or codified knowledge, some emphasize also tacit knowledge and its' importance in knowledge sharing. Also the level of examination varies from individual level to groups, and intra- and inter-organizational relationships. Specific attention to work processes is understudied, what they concretely require and enable in everyday organizational activities.

By bringing work processes into the center we seek to shed light on barriers and enablers of knowledge sharing in knowledge intensive work. Organizations differ from each other by an opportunity structure that they have for knowledge sharing. This opportunity structure can refer to physical space, functional routines, such as meetings, and other daily activities for getting work well done. There can be both explicit and implicit hints about expected ways of sharing knowledge. We ask, under what circumstances and conditions and in what ways does knowledge sharing take place. Our empirical data are from two knowledge intensive enterprises. This study contributes both to the theoretical and methodological discussions on the different approaches to knowledge sharing and more specifically to the knowledge sharing in knowledge intensive enterprises in which questions knowledge acquisition, creation and sharing are topical in everyday organizational life.

## The Relationship between Emotions and Agency at Work

*Päivi Hökkä, Department of Education, University of Jyväskylä, [paivi.hokka@jyu.fi](mailto:paivi.hokka@jyu.fi)*

*Katja Vähäsantanen, Department of Education, University of Jyväskylä, [katja.vahasantanen@jyu.fi](mailto:katja.vahasantanen@jyu.fi)*

*Susanna Paloniemi, Department of Education, University of Jyväskylä, [susanna.paloniemi@jyu.fi](mailto:susanna.paloniemi@jyu.fi)*

*Anneli Eteläpelto, Department of Education, University of Jyväskylä, [anneli.etelapelto@jyu.fi](mailto:anneli.etelapelto@jyu.fi)*

As part of a response to recent societal and working life challenges, the sustainable development of organizations is urged. Studies have shown that for the sustainable development of organizations it is vital to support both employees' and managers' individual and collective agency. At the individual level, agency is fundamental in reshaping of professional identities. At the collective level, professional agency is needed for organizational learning. Until recently, professional agency has been understood mainly in terms of rational, cognitive-based and goal-oriented actions aiming to influence a current state of affairs. However, there seems to be a particular need to understand how *emotions* are embedded in agentic practices. Thus, this study elaborates what kinds of emotions are evolved at work and how these are intertwined with professional agency.

The subjects were 11 middle managers and 59 employees participating in a multilevel learning programme implemented in an education and a health care organization in Finland. The qualitative meta-analysis approach was conducted to provide a comprehensive description of the relationship between professional agency and emotions. Emotions were found to play an important role in the enactment of professional agency relating to managers' and employees' work, work community, social relationships and identity. Furthermore, the meaning of emotional agency was found to be crucial. By emotional agency we mean i) individuals' understanding about the importance of emotions in workplace settings, ii) leniency towards

oneself and the others, iii) individuals' practices to set boundaries between themselves and work, and iv) to support joy and enthusiasm among fellow workers. The study suggests that the practice of agency is closely intertwined with emotions and that employees' and managers' emotional agency is indispensable in the domains such as education and health care. Furthermore, emotional agency enhances both well-being of employees and managers and sustainable development of organizations.

Towards collaborative management praxis and paradigm: organization 2.0 research project

*Sami Jantunen, Lappeenranta University of Technology, sami.jantunen@lut.fi*

*Tapio Koivisto, VTT Technical Research Center of Finland, tapio.koivisto@vtt.fi*

Many firms have in recent years experienced increased inadequacy of their management practices to deal with their development problems. Hierarchical organizations that are based on formal planning, making "rational" decisions, and giving orders to resources have become too rigid for turbulent business environments where flexibility and capability to innovate has become a competitive advantage. As a result, decision-makers are more often confronting issues that cannot be resolved merely by gathering additional data, defining issues more clearly, or breaking them down into small problems. When the stakeholders' needs are ambiguous, complex and constrained, processes tuned for decision-making have begun to degrade providing a false sense of security based on unjustified numerical certainty. We fail to see this clearly because of the concentration in our science-based culture on linear causal chains and on the notion of goal-seeking.

This paper discusses the necessity for searching new management practices that are beyond the boundaries of currently dominant mechanical management perspectives. The paper outlines an alternative management paradigm that relies more on organizational learning, and is believed to be more adequate to deal with ambiguous and turbulent problems that firms are increasingly facing. The paper then describes a research project, Organization 2.0, that sought to combine practical and theoretical knowledge to deal with wicked problems, to support organizational sensemaking and to satisfy the work expectations of younger generations. Finally, essential findings of the research project are presented and discussed.

Professional Agency and Creativity in Information Technology Organizations

*Susanna Paloniemi, University of Jyväskylä, susanna.paloniemi@jyu.fi*

*Kaija Collin, University of Jyväskylä, kaija.m.collin@jyu.fi*

*Sanna Herranen, University of Jyväskylä, sanna.m.herranen@jyu.fi*

Studies demonstrate that environments with a high degree of freedom and a conversational atmosphere promote professional agency and the emergence of collaborative creativity. Studies have also indicated that good leadership practices, employee well-being and the perceived profitability of a work community are linked to each other. However, in dealing with the pressures of work and current life, professionals are in danger of losing their professional agency and creativity. This paper aims to explore manifestations of and relations between professional agency and creativity in information technology (IT) work. More precisely we ask: How are creativity and professional agency practiced in IT work and what kinds of conditions frame these practices? The findings of the Finnish research and development project, "Leadership as an enabler of creative professional agency (CPA) in information technology organizations" (CREANCY, 2015–2016), are presented and discussed. Two Finnish IT organizations participated in the project, and an ethnographic and mixed-methods approach was utilized as a research strategy. Differences between the organizations were taken as a point of departure for applied qualitative content analysis. Our findings evidence that professional agency and creativity are present in everyday work practices, and they are constructed in individuals' and groups' actions and routines. Further, time, resources, leadership arrangements and the degree of international complexity played a major role in how creativity and agency were manifested in work practices.



## Towards sustainable work of the learning organization – A case study on organizational development of small professional theatres in turbulent times

*Laura Pekkala, University of Tampere; the Centre for Practice as Research in Theatre, laura.pekkala@uta.fi*

In this paper I present results of a development project and a case study of small professional theatre organizations in Finland. I will discuss, what are the main challenges for organization development in small theatre organizations in the context of learning organization (e.g. Senge 1990) and sustainable work (e.g. Kasvio 2012; et al 2013), and why.

Theatres encounter major challenges in today's Finnish society. Public funding, the main financial source of theatres, diminishes in general and the share of project-based funding increases. At the same time, competition between theatres and other actors in cultural sector increases. The situation affects especially small professional theatres, which receive only discretionary state subsidies. In order to survive, theatres have to develop their organizations to operate more effectively and to learn new ways of thinking and working.

Small theatre organisations are flat and there is no middle-management. The work is team-based, and interprofessional collaboration is needed between different personnel groups. Majority of the personnel is production-based or temporary. This makes small theatre organizations flexible but difficult to develop.

The discussed project was carried out in four small theatres during spring 2016, consisting of planning the process, supporting its implementation, mentoring and evaluation. The main challenges were seen in the strategic planning and management and in the operational level in division of work and responsibilities and in interprofessional collaboration.

This paper presents the development processes, and based on empirical findings of the study it demonstrates the model of learning organization for small theatre organizations. It discusses how small theatres could develop their strategy and operations towards learning organization and sustainable work. It also emphasizes how a learning between organizations can promote development

## Learning from and for rescue efforts to secure citizens' and firefighters' safety

*Johan M. Sanne, IVL Swedish Environmental Research Institute, johan.sanne@ivl.se*

Firefighters are expected to manage a large variety of situations threatening citizens and/or the environment. These situations have to be managed within limited time, in unknown and often rapidly changing conditions and they expose firefighters to many different occupational hazards, sometimes with high risks. Simultaneously, rescue efforts constitute a small proportion of their working time, reducing firefighters' opportunities for experiential learning at the accident scene. Effective learning before and after rescue efforts is therefore salient to both firefighters' service to citizens and OSH management.

In this paper we discuss how organizations can simultaneously provide increased value and improved OSH management through systematic learning. We have, in four different fire brigades, interviewed training instructors, OSH coordinators, accident investigators, firefighters, commanders, safety representatives and observed rescue training. Unfortunately, learning is often impeded as lessons learned from rescue efforts don't leave the shift; commanders are not provided with adequate tools or training for documenting relevant information which can be used to improve training or risk assessment at the accident scene; occupational incident reports do not have a designated receiver and occupational risks are too often not reported.

To manage these challenges, some fire brigades work to systematically organize risk analysis and learn from rescue efforts. For example, they employ goal-based management to define what scenarios they expect that each type of rescue unit should be able to manage, train and test them accordingly. They provide feedback to commanders on their rescue effort reports and they channel information from different types of rescue efforts to expert groups that will improve concepts and training. They provide structured support that can be used to improve and document risk assessment at the accident scene.

*Tytti Steel, University of Helsinki, tytti.steel@helsinki.fi*

Since the article 'Everyone Who Makes It Has a Mentor' (Lunding et al.) published in Harvard Business Review in 1978, mentoring has become a popular practice in working life. Mentoring is a widely applied method for improving the working life of individuals and today there is extensive academic research on the subject.

My presentation is mainly a literature review on mentoring programmes focused on immigrant women as jobseekers. I shall also present some preliminary results from a case study based on interviews of women (mentors and mentees) who have taken part in the mentoring programme organized by Monika-Naiset –liitto in Helsinki in 2016.

My research is part of the Academy of Finland Strategic Funding project Social and Economic Sustainability of Future Work-life (WeAll). The aim of the project is to enable longer working careers and the inclusion of marginalized groups through promoting equality in working life. Our theoretical framework is Amartya Sen's Capability Approach, a Nobel Prize winner tackling poverty and inequalities.

Dialogic learning and development – tools for promoting productivity and quality of working life

*Sirpa Syvänen, Work Research Center, University of Tampere, sirpa.syvanen@uta.fi*

*Kati Tikkamäki, Work Research Center, University of Tampere, kati.tikkamaki@uta.fi*

Management research and performance studies have attempted to find better ways to increase both the learning potential and the renewal of work organisations. Indeed, the present methods and ways of working must be renewed radically in all occupational spheres due to the hard times in working life. Learning at work, renewal, leadership and collaboration have all been seen as solutions to the challenges posed by various needs for change in organisations. Change, flexibility, creativity and personnel innovations are emphasized. In addition, major structural changes are seen as an inevitable component of an organisation's activities.

Dialogic learning structures and spaces are needed for capturing and utilizing all of the versatile potential of development and resources as well as increasing the productivity and quality of working life. Learning and renewal should be integrated into organisations' strategic objectives, values, work practices and structures. The main important structures are the structures of management, collaboration, feedback and communication, and development. Organisations and managers should have know-how to legitimate, nurture and care for the dialogic learning and development. The benefits can be measured also in money.

The power of dialogic learning and development is examined in the light of digital survey results. The survey was used to explore and map the state of individual, group and collective factors that promote leadership, innovativeness, productivity and quality of working life in the organisations studied. These results show why it is worth to invest in these crucial factors and processes, especially in hard times.

Keywords: Dialogic learning and development, dialogic leadership, productivity, quality of working life.

Hard times – looking for organizational resilience

*Heli Talja, Technical Research Centre of Finland Ltd, heli.talja@vtt.fi*

*Mika Nieminen, Technical Research Centre of Finland Ltd, mika.nieminen@vtt.fi*

*Jukka-Pekka Heikkilä, Humap Consulting Ltd, jukka-pekka.heikkila@humap.com*

The traditional managerial response to "hard times" has been to step into a "crisis mode", taking things into top management's control even stronger than usually. However, it has recently become increasingly evident that the management principles developed for mass production 100 years ago and applied successfully for decades don't work in today's turbulent and unpredictable business environment anymore.

Instead of the idea of strategy as top management's long term plan, which then would be split into appropriate fragments and implemented by different parts of the organization, it is vital to adopt a resilient learning-based systemic perspective which engages employees throughout the organization in a continuous navigation process that is anchored in the present.

In our research project ResCas, Supporting Organizational Resilience in Complex Adaptive Systems, we have looked for alternative approaches to survive – or even prosper – in challenging times. Our starting point is that considering organizations as complex adaptive systems, rather than hierarchies, opens up opportunities to rethink the roles of different actors and enables new ways of functioning: remaining unstuck whatever will happen – i.e. being able for continuous adaptive action.

Our empirical data comes from a number of organizations with different sizes and from different industrial sectors, including energy production, manufacturing and higher education. In the paper we analyse our project's three main cases by using different strategies based on the thinking described above. Firstly we apply the ideas about complexity in general. Secondly we adopt the complexity-based ideas and tools of Adaptive Action, developed by the Human Systems Dynamics Institute in USA. There the central idea is to continuously ground the topical action in thorough awareness of the situation and the available prerequisites for moving forward. Thirdly we show how a digital process can be utilized to support common sense-making as a strategic learning process between organizational groups.

Organizational renewal in elderly care – a case study from the public sector

*Outi Teittinen, University of Jyväskylä, outi.teittinen@jyu.fi*  
*Satu Aaltonen, University of Turku, satu.aaltonen@utu.fi*

Finnish social services are undergoing a heavy restructuring due to shrinking resources of public sector. The need for renewal and new ways of working are widely recognized especially in elderly care services. This paper examines a process; where a new nursing home for elderly people is created in the situation where organization at the same time need to cut down expenses and services. The employees-to-be are invited to jointly create new practices and rules for their new organization.

In this paper, we will describe the co-creation process, results and tools used in it. One of the tools was the digital, web-based co-creation tool, which enabled participation also for those who were not employed at the moment but would be working in the new unit. The research data consists of interviews (both managerial level and employees), observation of the collaborative planning process and data collected via digital co-creation tool (employees' ideas and proposals).

Based on the context sensitive understanding stemming from this data, we will answer two questions: 1) what are the organizational prerequisites that support organizational renewal in this case, and 2) what role do these factors have in the collaborative planning process and in the creation of the new unit.

In the center of this paper are the employees and how their expertise was used in the renewal process. Theoretical approach utilizes the theories of corporate entrepreneurship, co-creation and employee-driven innovation. The case study was conducted in the project called 'Entrepreneurial renewal and design thinking in the organizational development' (DESI2) funded by the Finnish Funding Agency for Technology and Innovation (TEKES).

## Session 20

# Organisation, technology and work – strategy, negotiation and application

Does technology replace jobs? Technology and reshaping of job descriptions in metals industry

*Arja Haapakorpi, University of Helsinki, arja.haapakorpi@helsinki.fi*

The presentation studies changes in job descriptions related to technology in metals industry. The impacts of technology come out only with strategies of work organization and firm-specific and environment-related processes and practices. The presentation focuses on the job descriptions in production, planning and R&D, and distance services. The new applications of technology consist of automatized production, other digital technologies and convergence of industries (mechanics, computing, etc.). The re-design of job descriptions are studied utilizing two concepts. First, *profound change* in contents or/and methods of work refers to elementary reshaping of the job description. Second, *gradual change* refers to reshaping of job description, but leaving the basics untouched. The data comes from interviews, which were collected from three firms and two focus group interviews carried out in a training institute of the union of metals workers. On the basis of the analysis, the changes are both gradual and profound. The former is common in engineering profession, in planning and R & D jobs; in the occupations of production, the job both profound and gradual changes have taken place. The change in the job description of distance service may be interpreted in both ways. If distance service in metals industry is categorized as manual, blue collar work, the change is profound. In case it is regarded as ICT-engineering, white collar work with its computer-based working method, the change is gradual. Thus, in addition to changing job descriptions, technology mediated and work organization - based reforms may confuse traditional occupational hierarchies and related educational (hierarchical) orders.

Crowdsourcing as a way of organizing work

*Anne Kokkonen, Department of Industrial Engineering and Management, Aalto University, anne.kokkonen@aalto.fi*

Digitalization has lately been changing not just the way we work but also how the work is organized. The change is not deterministic or universal, but more likely scattered in some fields, some organizations and some geographical areas more than others. However, the phenomenon is becoming more influential within the working life in future and thus, should be considered carefully. One of the new phenomenon enabled by digital tools and the digital networks is crowdsourcing. As a concept, crowdsourcing has been referred to the different forms of open innovation. Crowdsourcing has also been referred to the situations in which knowledge, money or new ideas are gathered from individuals. Another possibility is to crowdsource work tasks. Companies have offered possibilities for individuals around the world to work for them through digital platforms. To offer work tasks instead of workplaces, can enable reducing costs and create more varied solutions. Crowdsourcing has, however, also a great influence on the way work is organized. To understand the influence crowdsourcing can have on work; we investigated with a literature review and a case example from the field how work is organized with crowdsourcing. We conducted a systematic review of the existing literature to consider what we already know and what still would be needed to study. The empirical example was compared with earlier literature and used to suggest possibilities for future studies. The findings suggest crowdsourcing as a growing phenomenon in the literature and a phenomenon we need to consider in the real world. The study offers a multidisciplinary view to crowdsourcing as a way to organize work.

Human resources in digital business transformation

*Riitta-Liisa Larjovuori, School of Management, University of Tampere, riitta-liisa.larjovuori@uta.fi*

*Laura Bordi, School of Management, University of Tampere, laura.bordi@uta.fi*

*Jaana-Piia Mäkinen, School of Management, University of Tampere, jaana-piia.makiniemi@uta.fi*

*Kirsi Heikkilä-Tammi, School of Management, University of Tampere, kirsi.heikkila-tammi@uta.fi*

Digitalization affects virtually all businesses, work organizations and spheres of life. From the viewpoint of human resources, supporting digital business transformation may be a challenging task. The changes and new requirements regarding employees' roles and responsibilities, work tasks and methods may challenge employees' well-being at work by increasing workload as well as threatening the feeling of having control and mastery over one's work. In order to get most out of the rapidly emerging technologies, the organizations must make sure that they invest in the complementary human capital: i.e. the skills, knowledge, well-being and motivational factors of their employees.

In a Tekes-funded USCO -research project (Using digital co-creation for business development), the prerequisites for successful digitalization are in focus. They are studied applying both qualitative and quantitative methods and developed by utilizing methods of co-creation.

In the proposed paper, the prerequisites, challenges and opportunities for successful digital business transformation are explored from the viewpoint of the representatives of organizations' management. Data is derived from theme interviews conducted in eight Finnish service organizations during spring 2016. The interviews cover e.g. the following themes: how has digitalization changed and is changing the work in the organizations, how it affects employee well-being (both positively and negatively) and what kind of capabilities as well as developmental needs employees have regarding the requirements of digitalization.

After describing the findings, the paper aims at making both theoretical conclusions and practical recommendations for organizations in digital business transformation.

#### Web-based safety training for contractors

*Joel Lööv, Luleå University of Technology, joel.loov@ltu.se*

The use of contractors in Swedish industry is common. Contractors are overrepresented in accidents statistics; they are hurt more often and are involved in more serious accidents. Research indicates that lack of safety training is one reason for this. Computer-based training is a viable alternative for safety training.

Many companies use third-party, web-based safety training for contractors. For example, before contractors are allowed access to company premises, they must have completed one or several web-based safety training programmes. Yet, research on the effectiveness of web-based safety training is still lacking.

This study investigates the perceived effect of using one particular web-based safety training programme. It also investigates how the training usually is conducted; the role the training programme fills in companies; and which factors are affected by the training.

Data was collected using interviews and a survey. Ten semi-structured interviews were carried out at companies requiring the training programme as well as contractor companies. The interviews were then qualitatively analysed.

The survey was sent to around 3000 contractors who had completed the training programme. The response rate was quite low at about 400 responses. Survey answers were statistically analysed.

The results show that factors relating to knowledge are positively affected by the training. Factors relating to behaviour and attitudes are affected too, but to a lesser extent. The main benefits of the training programme are reported to be, in addition to economic advantages, its simplicity and adaptability. Disadvantages include perceived irrelevance for some occupational groups, the risk of underemphasising certain workplace hazards, and lack of communication possibilities.

The use of and view on the training programme is complex, where several factors affect the outcome of its use.

## Hard time or happiness? ICT, work organization and flexibility in the wake of the economic crisis

*G. Linda Rafnsdóttir, University of Iceland, glr@hi.is*

The information and communication technologies (ICT's) has changed the organization of work for many employees. While it is generally assumed that ICTs make the work life of employees easier, the study presented here shows that this is not necessarily the case. Even though ICTs make some features of the profession easier, they also initiate a proliferation of the workload, trigger a prolonging of the workday, and enhance a demand for extensive availability. While ICTs increase the flexibility of work, this does not seem to improve the work-family balance. On the contrary, ICTs and flexibility are found to increase work-family conflict, as the ICTs in combination with flexibility make it increasingly difficult for employees to disengage themselves from work. It has also been assumed that ICT will undermine old social relations and conventional gender roles. This is in line with common argument of post-feminist cultural theories of technology, saying that the digital revolution heralds the decline of traditional institutional practices and power bases, including patriarchal power. Even if the impact of digital technology improves the flexibility, many questions about the use of the digital technology in practice still remains to be answered. In the lecture I will discuss if and how the virtual work changes the organization of work and generates or works against the work-life balance. A special light will be shed on the question if the virtual technology will changes the „traditional“ power relations between women and men in families.

Method: The study presented is based on mixed method; 60 in-depth interviews with academics and business leaders in Iceland and survey data.

Tele-nurses and tele-patients experience of real time telemedicine video-consultation between a hospital-based nurse and a discharged patient with Chronic Obstructive Pulmonary disease

*Anne Dichmann Sorknaes, OUH, Svendborg Hospital, anne@sorknaes.dk*

Background: Telemedicine is introduced with the expectation that it can solve basic challenges faced by the health system. This study focused on one week of daily real-time video consultations (teleconsultations) as experienced by Danish hospital-based, respiratory nurses (telenurses) and patients with chronic obstructive pulmonary disease, COPD, discharged after hospitalisation with acute exacerbation (telepatients).

Purpose: 1) to explore how telepatients and telenurses use and develop sensual perceptions during teleconsultations; and how teleconsultations affect communication and interaction between patient and nurse, 2) to inform the implementation process in clinical practice.

Methods: Post-phenomenological (2) analyses of empirical data from fieldwork. Participant observations and video recordings were carried out twice with eight patients, three relatives and eight tele-nurses; within the first two teleconsultations and after five teleconsultations. Afterwards, individual semi-structured interviews were conducted with the same participants. A semi-structured focus-group interview with the eight telenurses followed. The analyses were carried out using meaning-condensation. The themes were analysed in a post-phenomenological framework.

Results and discussion: Study findings showed that telepatients and telenurses alike consider teleconsultations as distinct, but qualified care, enabling close relationships between patient and nurse. Technological mediation of nursing actions changed the nurses' performance and their professional identity. Nurses amplified their audio-visual perceptions and their communicative skills and they relied on the patients as assistants. Patients took on active roles in observation and measurement of their condition, and their self-image changed accordingly for them to become active, participants in their treatment and care. Occasionally, some telenurses experienced digital interactions as inadequate. Furthermore, teleconsultation was not appropriate for all patients. The findings indicate that a more individualised process is needed to decide on the right technology for each patient in the future.

How establishment of self-managing teams can contribute to better safety? – Experience from demolishing a nuclear power plant

*Søren Voxted, Department of Management & Marketing, University of Southern Denmark, voxted@sdu.dk*

The aim of the paper is to discuss how self-managing teams can contribute to create more safety solutions in a high-hazard industry. The paper is based on a case study among skilled and unskilled labour force employed to demolish nuclear reactors (decommissioning) at Denmark's only nuclear power plant. The demolition is carried out by a public company owned by Danish Ministry of Climate, Energy and Building: Danish Decommissioning (DDC). It has been decided in the Danish parliament the nuclear power plant Risø in the periphery of Copenhagen area that is to be demolished to the ground. The decommissioning of the nuclear reactor and handling of nuclear waste is a type of work that naturally entails detailed descriptions of work procedures, and is subject to very strict work instructions and control. In a majority of change processes in public organizations the objectives is to make more efficient organizations. But in the case of DDC safety has the highest priority.

One of the aims to establish self-managing teams is to involve the operational employee's in development of safer work solutions. There was a hope the self-managing teams gives the employees a more distinct voice to present their suggestions. There was a perception among the managers; employee's ideas did not get attention from the academic staff, which defined work processes including safety procedures, although they often contained better solutions. Finally, it was the opinion of management self-managing teams could contribute to the individual employee's awareness of safety regulations.

The research question of the paper is how self-managing teams can contribute to safety solutions and a more safe work environment in demolishing of a nuclear power plant.

Agency and learning in the work of software professionals

*Katja Vähäsantanen, University of Jyväskylä, katja.vahasantanen@jyu.fi*  
*Anneli Eteläpelto, University of Jyväskylä, anneli.etelapelto@jyu.fi*

Recent discussions emphasise that digitalisation creates new ways of working, collaborating and leading in professional contexts. Digitalisation also touches the content and context of the work conducted by professionals who produce digital tools and services. This study addresses Finnish software professionals' agency and learning in the work that is characterised by the need for innovative learning and agile renewal of work practices. Active and transformative agency is necessary in such work environment because agency is enacted through influencing and making suggestions regarding work. In this study, five focus group interviews with professionals (e.g. software developers and programmers) were conducted in a middle-sized company that produces digital commerce applications. In particular, the interviews focused on software professionals' work, learning and agency. As part of the interviews, the participants also completed an individual questionnaire on professional agency. Multi-method analyses (e.g. thematic analysis) were carried out.

The findings revealed that the software professionals have ample opportunities to influence their work, especially the ways by which they carry out their responsibilities, and their working hours. Nevertheless, they reported few opportunities to choose the colleagues with whom they work and influence the type of customer projects assigned to them. In customer projects, the work of software professionals appears to be strictly framed by customers and project managers. Although the professionals are able to develop their individual work practices, the organisational aim to increase economic growth and productivity somewhat constrain individual and organisational development. According the professionals, more resources and time for experimentation on and implementation of advanced technical tools are necessary for innovative individual learning and maintaining the future success of the company as a producer of high-quality software applications. Based on the findings, this study discusses how agency and learning can be cultivated amongst software professionals.

## Why us? No way I. Restrictions of readiness for change and technology adoption

*Hannele Väyrynen, Tampere University of Technology, hannele.vayrynen@student.tut.fi*

Manufacturing faces many challenges in digitalization era. New technologies bring new possibilities but also demand of new knowledge and competences. Previous studies have pointed out that companies don't necessarily identify what kind of technology there is available for their operations or how they could benefit of new technology (e.g. Helander et. al 2014; Kock 2011; Wells & Nieuwenhuis 2012). Companies also find challenging to evaluate what is personnel's status in digitalization and how to measure intellectual capital (Chiucchi 2013).

Even though technological innovations expand operation possibilities, technology needs to be adopted and implemented to get competitive benefit (Beaudry & Pinsonneault 2010; Lapointe & Rivard 2005; Gagnon & Toulouse 1993). Technology adoption research is mainly focused on management approach. In this study the focus is especially on individual inertia and technology adoption, boundaries of acknowledgement and readiness for change situations. The aim of the paper is to introduce and build a theoretical framework based on change and technology adoption literature for the forthcoming empirical action design research.

Previous research findings address that in organization change situation management, organization culture and communication are in essential role (e.g. Burke 2011). However, to develop these at first can't be the basic assumption. This study's hypothesis starts with an idea that change situation is always also a possibility: positive future orientation not only for the organization, but also for the individuals. Technology integration for manufacturing practices is challenging and in technology implementation individuals are in core. Every employee is in the end responsible for technology adoption and rethinking change situation as a new path of self-development. That may lead to active innovation culture and promote performance and productivity. This study increases in its own part the dialog of the individual role and self-responsibility in an organizational change situation.



## Session 21

# Health, work ability, functional capacity and exclusion from working

Effects of park walks and relaxation exercises during lunch breaks on recovery from job stress: two randomized controlled trials

*Jessica de Bloom, Institute of Advanced Social Research, University of Tampere, jessica.de.bloom@uta.fi*

*Marjaana Sianoja, School of Social Sciences and Humanities (Psychology), University of Tampere, marjaana.sianoja@uta.fi*

*Kalevi Korpela, School of Social Sciences and Humanities (Psychology), University of Tampere, kalevi.korpela@uta.fi*

*Martti Tuomisto, School of Social Sciences and Humanities (Psychology), University of Tampere, martti.tuomisto@uta.fi*

*Sabine Geurts, Behavioural Science Institute, Radboud University, s.geurts@psych.ru.nl*

*Ulla Kinnunen, School of Social Sciences and Humanities (Psychology), University of Tampere, ulla.kinnunen@uta.fi*

Lunch breaks constitute the longest within-workday rest period, but it is unclear how they affect recovery from job stress.

We conducted two randomized controlled trials with 153 Finnish knowledge workers who engaged for 15 minutes daily in various prescribed lunch break activities for ten consecutive working days. Participants were randomly assigned to a: 1) park walking group (N = 51), 2) relaxation exercises group (N = 46) and 3) control group (N = 56). The study was divided into two parts scheduled in spring (N = 83) and fall (N = 70). Recovery experiences (detachment, relaxation, enjoyment) and recovery outcomes (vitality, fatigue, job satisfaction) were assessed with SMS and paper-and-pencil questionnaires several times per day before, during and after the intervention period. We also measured cortisol excretion and blood pressure three times per day.

A manipulation check revealed that during the intervention both intervention groups reported less tension after lunch breaks than before. During the intervention period cortisol excretion was not affected while blood pressure seemed to decline in the afternoon in the experimental groups. Vitality increased and fatigue decreased most markedly immediately after the break in the fall in both intervention groups ( $d = 0.30-0.58$ ). Fatigue decreased and remained low until the end of the afternoon ( $d = 0.37-0.54$ ). Most consistent positive effects were reported in the park walking group.

Park walks and relaxation exercises during lunch breaks enhanced knowledge workers' recovery from work, but the effects were weak, relatively short-lived and dependent on the season.

Experiences of the areas of worklife: profiles and associations with exhaustion, cynicism and professional efficacy and individual achievement and social strategies

*Hely Innanen, Department of Teacher Education, University of Jyväskylä, hely.innanen@jyu.fi*

*Katariina Salmela-Aro, Department of Psychology, University of Jyväskylä*

The aim of the study was to examine experiences of AWL among employees of organizations in health care, information and communications technology, logistics and higher education ( $n=1704$ ). In doing this the longitudinal profiles of the six areas of worklife (workload, control, rewards, community, fairness and values; AWL) were examined.

The latent profile modelling indicated five latent classes (profiles): the Deplorable AWL, the Low AWL, the Moderate AWL, the Tallish AWL and the High AW. The results showed that employees with the Deplorable AWL profile reported all the six areas of worklife below average. They experienced extremely low sense of control. Employees with the Low AWL profile reported low levels of appropriate workload, control, rewards, fairness and values but above average levels of community. Employees with the Moderate AWL profile experienced high levels of control and values although just average levels of rewards, community and fairness. Employees with the profile of Tallish AWL reported high sense of control and community but low levels of

appropriate workload and fairness. Finally, employees with the High AWL profile experienced all the six areas of worklife high.

Employees with the profile of Deplorable AWL experienced the highest levels of exhaustion, cynicism and the lowest professional efficacy. The highest level of professional efficacy experienced employees with the Tallish AWL profile. They reported, however, higher level of exhaustion compared with the profile of High AWL. The highest levels of achievement and social optimism and the lowest level of social pessimism experienced employees with the profiles of Tallish and High AWL. The level of achievement pessimism did not differ between the profiles. These results suggest that experiences of worklife are strongly associated with employee occupational well-being as well as their achievement and social strategies.

Evaluating work ability and negotiating return to work after sickness absence

*Inka Koskela, Finnish Institute of Occupational Health, inka.koskela@ttl.fi*

*Johanna Ruusuvaori, University of Tampere, johanna.ruusuvaori@uta.fi*

*Pirjo Juvonen-Posti, Finnish Institute of Occupational Health, pirjo.juvonen-posti@ttl.fi*

The presentation introduces a new research project concerning return to work (RTW) after sickness absence supported through a negotiation between the employee, supervisor(s) and representative(s) of occupational health services. The study explores how this multi-party negotiation as an established intervention of occupational health works for the evaluation of employee's work ability, possible workplace accommodations and return to work. The study is conducted in co-operation between the Finnish Institute of Occupational Health and the University of Tampere during the period 1.8.2015 – 31.12.2018.

The data consist of five different kinds of research materials: questionnaires targeted to employees, supervisors and physicians before the negotiation, video recordings of the negotiation, individual interviews with the employees, supervisors and physicians after the negotiation, the negotiation minutes and the workplace's official model for supporting employee work ability. The research is based on a qualitative approach and relies especially on conversation analysis. In the study, we analyze the topics of discussion in the negotiation, participation in the decision-making process and the overall interactional structure of the negotiation. Further, the study explores the participants' expectations before and experiences after the negotiation.

As a result of the study a variety of interactional practices and modes of co-operation are described and their functionality in terms of their interactional outcome and applicability in different phases of the RTW process are evaluated. Description of the interactional practices enables an informed and deliberate development of return to work negotiation procedures. On the basis of the study results, open access digital learning environment is compiled and provided for employees, supervisors and representatives of occupational health services to support their co-operation in RTW process.

Uniting work income and social security to lead a decent life

*Yrjö Mattila, University of Helsinki, juridical faculty, yrjo.mattila@helsinki.fi*

"Hard times" have been led in Finland since 2008, when the global depression started. Finland still lives in it without clear signs of change. Due to the hardship in economy the employment relationships have been shattered. In recent years the amount of hired work, part-time work and so called "zero-contracts" have increased heavily. The other side of this development is the decreasing number of full-time jobs. Especially young people have big problems in searching permanent work and if you lose your job at the age over 50 years you are probably unemployed the rest of your active years.

Because there is not anymore security of income by working the discussion on how to find other means for decent income has increased. Would it be possible to connect income from salaried work with social security benefits to reach income, which is enough for decent life? It seems that along the time competition between employers has decreased interest to see that employees have reasonable working conditions. Is it possible to increase the responsibility of employers so that employees would receive decent income of their work? Can

society help those low paid employees so that they can lead a decent life and which is the best way to increase the income of low paid employees by social security benefits?

The study analyses the current possibilities to increase the responsibility of employers and to connect work and social security. It searches to find those rules and habits in the current situation which raise obstacles in achieving decent living by working in salaried work. As a tool in this "fact finding" is used Finnish Constitution, labour and social security decrees and regulations, rules from international labour and social security contracts especially from UN, Council of Europe, European Union and International Labour Office.

As a result in the study is tried to find an answer to questions, like: a) What is the amount of income to lead a decent life in Finland b) Do the current rules and regulations support the aim that employers have an obligation to offer such working conditions that an employee can have decent income and if this is not the case, how to unite income from salaried work to social security benefits in order to get decent income to employees? c) Are the rules and habits in Finland in co-ordination with the human right conventions, which Finland has ratified? d) What kind of obstacles there are to reach this target in the current situation and how to erase them? e) How the courts and officers interpret rules and regulations which affect to the income of employees in the current situation and to make things better?

Work ability and functioning of working-aged men and women not currently active in work life

*Jorma Seitsamo, Finnish Institute of Occupational Health, jorma.seitsamo@ttl.fi*

*Minna Savinainen, Finnish Institute of Occupational Health*

*Merja Turpeinen, Finnish Institute of Occupational Health*

Measures of work ability were originally designed for occupationally active people. Less is known about the work ability of the working aged who are not working. The purpose of this study is to shed some light on this important issue.

By the end of February 2016, 409 people, participating in their own "Social Inclusion and the changes of one's work ability and capacity coordination project" had responded to the 'Abilitator' questionnaire. The questionnaire was co-created with different development and co-ordination project actors. Forty-eight percent of the respondents were women, their mean age being 40.3 years, and that of men 38.2 years (age range 19–61). The questionnaire covered items of work ability; ability to cope with daily activities; physical, mental, and social functioning; and social inclusion. It also covered obstacles to work participation and a person's beliefs of finding work in the future.

The relations between work ability, functioning and other factors were assessed by cross-tabulations, analysis of means and Pearson correlations ( $r$ ).

The results showed that work ability, measured on a scale of 0 to 10 was quite low: 5.8 among women, and 6.6 among men. Coping with daily tasks was somewhat better, at 6.8 and 7.3, respectively. In addition to perceived health ( $r=0.68$ ) and physical condition (0.54), among the factors that associated most with work ability were life satisfaction ( $r=0.47$ ), good cognitive and social functioning ( $r=0.48$  and  $0.42$  respectively), and good ability to cope with daily tasks ( $r=0.56$ ). Firm belief in finding work in the future ( $r=0.47$ ) and strong work motivation ( $r=0.34$ ) also promoted work ability.

The results showed that many factors are associated with work ability, and that improvements in these factors supports work ability and may secure longer working careers.

The health and well-being of employees following downsizing: a comparison of stayers and leavers

*Ásta Snorraddóttir, University of Iceland, ass8@hi.is*

*Kristinn Tómasson*

*Rúnar Vilhjálmsson*

*Guðbjörg Linda Rafnsdóttir*

During the recent economic crisis, Iceland's three major international banks all collapsed but were rescued by the government to operate as national commercial banks. Consequently, the banks downsized and 20% of employees were laid-off. Research show that losing a job is among the most stressful work-life experience. However, research also show that remaining in a downsized organization can be stressful. This study compared the health and well-being of university educated employees who remained in the banks (stayers) and those who were laid off (leavers). The study further observed if labor market trajectories among the leavers and job insecurity among stayers would explain any differences between the groups.

Questionnaires were distributed among both stayers (n=834) and leavers (n=199), six months after the collapse. The analysis used OLS regression for the normally distributed variable of positive well-being and logistic regression for the non-variables on health (psychological distress and somatic symptoms).

The study showed that the stayers reported lower well-being and worse health than leavers, and this applied to both women and men. Overall, those re-employed to a steady job fared the best. On the other hand, those stayers who felt insecure perceived the worst health and the lowest well-being of all groups. Those stayers who felt secure on the job reported their health and well-being similar to those who had become unemployed following the lay-off.

This study underlines the importance of considering the health and well-being of both those individuals who remain in a downsized organization and those who are laid off because both situations present multidimensional stressors. Traditionally, more emphasis has been placed on those who are laid off and those who become unemployed than on stayers in a downsized organizations. This imbalance may have led to incomplete or biased ideas about vulnerable groups during organizational downsizing.

The transition towards mental vulnerability in Finland – doctors' views on changing circumstances in occupational health care between the 1970s and the 2010s

*Ari Väänänen, Finnish Institute of Occupational Health, ari.vaananen@ttl.fi*

*Jussi Turtiainen, Finnish Institute of Occupational Health, jussi.turtiainen@ttl.fi*

*Anna Kuokkanen, Finnish Institute of Occupational Health, anna.kuokkanen@ttl.fi*

*Anders Petersen, University of Aalborg, apt@socsci.aau.dk*

Over the past decades, burnout, depression and equivalent manifestations of poor psychological well-being have emerged and partly replaced traditional health concerns in occupational health. Today, a large proportion of new disability pensions and sickness absences are related to mental disorders. The aim of this paper is to provide novel, historically-orientated analyses for understanding the growth of mental health concerns and diagnoses in Western working life from the early 1970s to the mid-2010s.

The empirical material of the study encompasses 41 in-depth interviews of Finnish occupational health professionals with long working careers (average length 33 years), which were carried out in 2015. The study participants consisted of thirty-seven medical doctors and four other specialists with a mean age of 62 years.

In our analyses, we identify the key shifts in socio-cultural codes, forms of behaviour and discourses which have contributed to the recognition of psychological stresses and mental health problems among employees and occupational health professionals. We address four historical transformations in particular: 1) the loosening of the stigma related to mental health problems, 2) the changing character of employees/patients, 3) the increasing use of therapeutic languages, and 4) the emergence of a new diagnostic culture. Our results demonstrate how the rise of mental vulnerability among employees signified the discovery of something that was truly silenced before the 1980s in the Finnish occupational health arena. Patients with a psycho-emotional constitution entered the physician's occupational territory, and the role of the patient became more active and often less somatically focused. Many professionals felt rather helpless in the face of these advancements, even though they recognized that the earlier silence was no good either.

To summarize, the rise of mental health among employees was closely related to the transitions in employee generations, health care practices, and the cultural attitudes toward mental health problems.

## Workability – a concept in making

*Monika Wilinska, Jonkoping University, monika.wilinska@ju.se*

*Pia Bulow, pia.bulow@ju.se*

*Bo Rollander, bo.rollander@rjl.se*

The concept of workability is not only highly contested but it is also highly emotional. The context of increasingly negative attitudes towards sick leave and sick-listed people in Sweden adds to that complexity. In the wake of economic crisis, the discourse regarding sick leave is more oriented towards a social-problem perspective, and it emphasizes individual responsibility and activity. In this, sick-listed people are portrayed as welfare state abusers who often turn to deception to benefit from the generous system. The hardship and difficulties, which people on sick leave experience, distance them from the society in which they try to live. As Berlant (2004) notes, in today's world, it is one thing to experience pain, but to suggest that one deserves compassion because of that pain is quite a different issue. Against this background, in this paper we consider stories of 60 men and women on sick leave who make sense of their work rehabilitation process. These narratives created at the intersection of personal experiences and societal and institutional discourses attest to the contextual nature of workability that stems not only from diverse health conditions but also diverse social positions, including age, gender, ethnicity and social class. We probe into diversity of workability through the perspective of emotions. This allows us to link structure with agency by accentuating the process of involvement with the world and accentuating the meaning of social relationships in the work rehabilitation process.

## Session 22

# Flexibility and Security in Post-Industrial Labour Markets

Is a temporary employment a step to a permanent employment or a trap to insecurity?

*Tomas Berglund, Department of sociology and work science, University of Gothenburg, tomas.berglund@socav.gu.se*

*Kristina Håkansson, Department of sociology and work science, University of Gothenburg, kristina.hakansson@socav.gu.se*

*Tommy Isidorsson, Department of sociology and work science, University of Gothenburg, tommy.isidorsson@socav.gu.se*

The share of employees on temporary contracts in Sweden has increased from 12 percent in 1987 to 16 percent 2016. Statistics show some variation over time with the bottom value of 10 percent in the beginning of the downturn in the early 1990s followed by a remarkable rise in the end of the 1990s to a new level of around 15 percent. Even though there was a small dip in the economic crisis 2008-2009, the share of temporary contracts of all contracts has been quite stable around 15 percent. Furthermore, the regulation of temporary employment has changed dramatically from the early 1990s, from a strict to a liberal regulation. The EPL index has decreased from 4,08 in 1990 to 0,81 in 2008.

The objective of this paper is to analyze the effect of temporary contracts. Does a high level of temporary contracts imply high mobility in the labour market where the employees on temporary contract easily get a permanent contract? Or, is the high level of temporary contracts a sign of a dual labour market where these employees are trapped in different temporary contracts with periods of unemployment in-between employments? In short, how does the level of temporary contracts affect the outcome for the temporarily employed and what is the impact of the business cycle and changes in the regulation?

This paper is built on data from the labour force survey 1992 – 2009. The labour force survey includes data on different kinds of temporary contracts like leave replacement, on call, season work, project work etc. Thus it is possible to follow employees with a temporary contract during eight times during a two-year period, and uncover the mobility between different kinds of temporary employment, permanent employment, unemployment etc and mobility between different employers.

Danish flexicurity in crisis?

*Thomas Bredgaard, Department of Political Science, Aalborg University, thomas@dps.aau.dk*

*Per Kongshøj Madsen, Department of Political Science, Aalborg University, pkm@dps.aau.dk*

*Stine Rasmussen, Department of Political Science, Aalborg University, sra@dps.aau.dk*

*Mads Peter Klindt, Department of Political Science, Aalborg University, mpk@dps.aau.dk*

*Jon Lystlund Halkjær, Department of Political Science, Aalborg University, jlh@bm.dk*

In the mid-2000s, the Danish labour market became world-renowned for its unique combination of flexible dismissal protection regulations, social security and active labour market policies – otherwise known as “flexicurity”. However, with the global financial crisis and political reforms in the late 2000’s, the balance between income security, job security, employment security and labour market flexibility is changing if not eroding.

In this paper, we theorise on the implications for “flexicurity” of gradual institutional and political changes, and empirically assess whether the Danish labour market should still be characterised as “flexicurity”. The findings build on data from a large representative survey with Danish employers and employees. We specifically focus on the main nexus between income security (unemployment insurance benefits) and labour market flexibility.

## Labour market forecast and the effects of individual qualification and education participation and occupational flexibility

*Robert Helmrich, Federal Institute for Vocational Education and Training, helmrich@bibb.de*

*Michael Tiemann, Federal Institute for Vocational Education and Training, tiemann@bibb.de*

While the effects of political decisions and social measures on national economies and societies can be described separately they are seldom depicted simultaneously due to their complexity. The QUBE-project sets out to simulate these complex interrelations and their effects on the national educational system and the labour market in close temporal proximity (Helmrich et al., 2010).

The simulations are based on a complete differentiation of the population according to qualifications and employment plus a macro-economic simulation. With this the impact of political measures on the supply of labour and their economic effects can be shown in detail. Taken into account are demographic changes on the output from the educational system, gender-, age-, qualification- and job-specific labour force participation rates, necessary substitutions and occupational integration of immigrants, and even actual and desired individual working hours.

Individual decisions of labour market participants for qualification and education are included with "decision matrices" as well as individual occupational flexibility between learned and performed jobs with "job-flexibility matrices". These matrices are empirically based on data from the national labour-force survey as well as official process-generated data from the German employment agency. These include information on the desired working hours as a further factor.

Several immediate, short-term and long-term effects on the national educational system and the labour market are included: measures on the efficiency and effectiveness of the educational system on different qualification levels; political and labour market programmes; measures on research and development, climate protection, health prevention, immigration, retirement provision schemes; and other global effects. Thus the simulations provide a broad and solid basis for political decision making.

The empirical basis is aligned to account for the whole population and the complete economy. Therefore we use process-generated official statistical data and continually complement them with specific results of the latest research.

Do policies matter? Individual labour market careers among employees in companies with different personnel policies

*Kristine Nergaard, Fafo, kne@fafo.no*

In this paper we investigate how employer recruitment strategies affect the type of workers that are being recruited, and how employment at a workplace with high shares of fixed term employees affects individual labour market progression such as turnover rates. Employer recruitment strategies have been mapped through work- and firm surveys in the years 2003 and 2012 covering private as well as public sector in Norway. These surveys asked if the firm/enterprise had temporary workers, the comprehensiveness of these contracts, whether fixed term contracts eventually leads to permanent jobs, and the reliance on other sources of flexibility. The survey can therefore highlight the degree to which fixed term employment is used as an alternative or a complement to other kinds of flexibility, and whether employers with high skill requirements and less supervision capabilities have a higher or lower rate of fixed term employees than other firms. This information will be linked to employee data from register sources covering the employees in the relevant companies (employment rates, different types of income-components), which allows us to compose panels that charts the labour market progression for workers over a longer span of time. Questions asked are; firstly -- do employers with high rates of fixed term contracts recruit more workers with little work experience than those with few such positions. Secondly, does being hired by employers with ample use of fixed term contracts affect the chances for workers to gain a stable relationship with the firm, the profession, and/or the labour market over a period of time? Thirdly, do we find discrepancies in the in-and outflow of labour – throughout the year – in firms with different recruitment strategies and fixed term employment shares?

## Fixed-term employment in Norway: A pathway to stable labour market participation?

*Roy A. Nielsen, Fafo, roy.nielsen@fafo.no*  
*Jørgen Svalund, Fafo*

There has been little research on the long-term impact of fixed term employment (FTE) on labour market integration in a Norwegian and a Nordic context. Is access to FTE better for job-seekers than being unemployed in terms of enhancing job prospects, or is it better to remain unemployed while waiting for a better job-match? How does the long-term labour market integration among employees with FTE compare to employees in open-ended contracts?

The basic objective of this paper is to investigate long-term labour market outcomes among employees with FTE spells in Norway, a country with rather strict employment protection legislation on both regular and temporary employment. Studying this we will use data from the Norwegian labour force survey (LFS) covering the time period from 1996 to 2012. LFS data contain individual panels covering two years each. In addition, the LFS data are linked to registry data on employment and a variety of income sources both prior to and following the two year LFS panels.

By means of a comparison between employees in FTE, unemployed, and employees in permanent jobs (in the LFS data) we will analyse differences in employment rates and sources and levels of income during subsequent years (with registry data). Thus we will be able to shed light on the (contested) hypothesis that temporary employment is an efficient means to increase labour market integration among marginalized labour market groups. Should this not unequivocally be the case, we will aim at clarifying under which conditions, and for whom, temporary employment can be beneficial. The study is supported by the Research Council of Norway.

## Temporary work, employer-provided training and subsequent employment career

*Jouko Nätti, University of Tampere, jouko.natti@uta.fi*  
*Satu Ojala, University of Tampere, satu.ojala@uta.fi*  
*Merja Kauhanen, Labour Institute for Economic Research, merja.kauhanen@labour.fi*

A considerable proportion of employees work on the basis of temporary contracts in EU countries (EWCS 2010), in Finland every seventh employee. Earlier studies indicate that temporary workers participate less in employer-provided training compared to permanent workers. For employees' work career temporary work may be harmful. In this paper we are interested on the main and combined effects of temporary work and employer-provided training on subsequent work career. Combined effects are studied with both the strain hypothesis (accumulation of risks) and buffer hypothesis (training buffers the adverse effect of temporary work). The analysis is based on the Finnish working conditions surveys (1990, 1997, and 2003) merged with register-based follow-up data (1991–2011). The present study was restricted to 18 to 56 -year-old employees (n=9792). The number of subsequent employment months (8 years) are analysed with Negative binomial regression due to the skew distributions of outcome variables. The results are represented as incidence rate ratios (IRR) and their 95% confidence intervals (95% CI) and estimated marginal means. The results are adjusted to background, work and health related factors. According to the results temporary work decreased and employer-provided training increased subsequent employment months (independent main effects). We found support both to the strain hypothesis (temporary workers without training had least subsequent employment months) and buffer hypothesis (employer-provided training buffered the adverse effect of temporary work). The result suggests that the personnel training may play an important role in the lengthening of work careers. Consequently, establishments which use personnel training as a human resource instrument may benefit from longer work careers.

## Working-Time Regimes and Work-Life Balance in the Nordic countries

*Tomi Oinas, Department of Social Sciences and Philosophy, University of Jyväskylä, tomi.oinas@jyu.fi*  
*Timo Anttila, Department of Social Sciences and Philosophy, University of Jyväskylä*  
*Mia Tammelin, Department of Social Sciences and Philosophy, University of Jyväskylä*



*Jouko Nätti, School of Social Sciences and Humanities, University of Tampere*

The organization of times and places of work are key elements of working conditions, and define employees' possibilities for balancing work and other life spheres. This study analyses several aspects of temporal and spatial flexibility, and their associations with employees' work-life balance. This study separates four dimensions of temporal flexibility and one indicator of spatial flexibility. The dimensions of temporal flexibility are: the number of hours worked, when the hours are worked, work-time intensity, and the degree of working time autonomy. The work place flexibility indicator is an index of work locations. Work-life balance is analyzed with work-hour fit. The analyses were based on the fifth wave of the European Working Conditions Survey (EWCS) collected in 2010. We used data for employees in four Nordic countries: Denmark, Finland, Sweden and Norway (n=3730). According to our results country differences on perceived work-life balance are clear even after controlling for flexibility measurements at the individual level. Good work-life balance was most common in Denmark and least common in Finland. All dimensions of temporal flexibility were significantly associated with work-life balance.

The Fragmented Work Careers of Peripheral Temporary Employees.  
7-year follow-up study

*Satu Ojala, School of Social Sciences, University of Tampere, satu.ojala@uta.fi*

*Jouko Nätti, School of Social Sciences, University of Tampere, jouko.natti@uta.fi*

*Liudmila Lipiäinen, School of Social Sciences, University of Tampere, liudmila.lipiainen@uta.fi*

Using data from Finnish Quality of Work Life Surveys in 1990, 1997 and 2003 merged with a 7-year register follow-up, we analyze how heterogeneous temporary employment positions are reflected in work career follow-up. The subgroups of temporary employment are only shortly researched as well as their career prospects. By subgroups we refer to temporary employed substitute, seasonal, on-call, temporary agency and employment subsidy workers.

First, we apply sequence analysis to analyze the yearly employment positions of all Finnish employees in a 7-year follow-up. Six types of clusters of work careers are formed. As a second step, we then continue to analyze the probability of different subgroups of temporary employed workers to belong to certain work career clusters.

Three fourths of permanent employees have stable employment in the following seven years after 1990, 1997 and 2003, whereas only 55 per cent of temporary employed have stable patterns. Among periphery temporary workers (on-call, temp agency, seasonal, subsidized workers) this rate of having a stable pattern is only 42 per cent; a third of periphery group is subject to facing increasing unemployment. On the other hand, there are "better-off" temporary workers: among subsidy workers, 64 percent find stable employment, and among the group of project workers and other more highly skilled workers, the majority (56 %) have stable working futures.

Employers' use of fixed-term contracts across industries in Norway and Sweden. Does regulation matter?

*Jørgen Svalund, Fafo, jorgen.svalund@fafo.no*

*Kristin Jesnes, Fafo, kristin.jesnes@fafo.no*

*Anna Peixoto, Department of sociology and work science, University of Gothenburg, anna.peixoto@av.gu.se*

A core question in this paper is whether and how national labour market institutions - laws and regulations – impact employers' motivation towards, and use of, such contracts. Fixed-term contracts are by proponents of liberalisation believed to function as a gateway, a bridge, into permanent employment, especially for marginalized labour market groups. Hiring individuals with limited working experiences, or other marginal workers, on permanent contracts may pose a risk for the employer if the regulation of permanent contracts is strict. There is limited knowledge about the preferences, choices and motivations for using fixed-term contracts by employers. In this article, we compare companies in two countries, which are similar in many ways, but where the regulation of fixed-term contracts is strict in Norway and lax in Sweden.

While national labour market institutions may constrain and shape employer choices, they leave room for agency and actor interests. Differences between industries may also influence the use of FTE and consequences of such regulative differences. In order to systematically investigate how national regulation and differences between workplaces and industries, interact in influencing employers' motives and use of fixed-term employees, we compare labour intensive workplaces with modest skill requirements in five different industries. Finally, we also study whether national regulatory and industry differences influence if and how fixed-term contracts function as a company specific bridge into a permanent contract. The paper builds on interviews with management at 33 workplaces in manufacturing, food industry, service industry storages, retail and nursing care homes.

#### Fixed-term employment in Norway and Sweden: Trajectories to labour market integration?

*Jørgen Svalund, Fafo, jorgen.svalund@fafo.no*

*Tomas Berglund, University of Gothenburg, tomas.berglund@socav.gu.se*

*in cooperation with Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson, Roy Nielsen, and Jon Erik Dølvik.*

This paper compares fixed term employment (FTE) and the rates of transition from FTE into stable employment in Norway and Sweden. Employment protection in Sweden is strict for permanent jobs and liberal for FTE, while it is rather strict for both categories in Norway. The literature suggests that strict regulation of permanent contracts makes employers cautious about hiring employees on permanent contracts, and that their inclination to offer such contracts decreases if FTE regulations are liberal. The implication is that the prevalence of FTE and the transition rates from FTE into stable employment are contingent upon the entire configuration of employment protection. After Sweden's liberalization of FTE since the 1990s, FTE currently accounts for twice as high a share of jobs in Sweden (16%) as in Norway (8%). To what extent do different employment trajectories involving a temporary contract lead to stable establishment in these labour markets? Do the more liberal Swedish rules imply that it is easier to become established in the labour market by way of a temporary contract in Sweden than in Norway? Do we see changes over time that can be related to regulative changes? The study builds on LFS panel-data, linked with registry data on employment and income. Giving access to seven-year-long panels this enables us to evaluate the effects of FTE as elements of different trajectories for labour market integration. The study is supported by the Research Council of Norway and Forte in Sweden.

#### Sudden structural change and job security – case study of ex “Nokia-city” of Salo

*Minna Ylikännö, Kela Research, minna.ylikanno@kela.fi*

*Sari Kehusmaa, Kela Research, sari.kehusmaa@kela.fi*

In Finland, Nokia was until recently a major employer in the ICT cluster. In August 2012, Nokia announced that it will end all its' device assembly in Salo leaving nearly 4 000 people without work. The sudden structural change in Salo has affected negatively not only the ICT cluster, but more the generally labour markets in Salo. In the “Sudden structural change – case Salo” research project two surveys has been conducted in years 2013 and 2015 collecting information about social and economic welfare of the inhabitants of Salo. The target population was 7 000 inhabitants of Salo from four age cohorts.

Earlier research shows that individual well-being is affected also for those who have no personal connection to major events, like global financial crisis, themselves (Metcalf et al. 2011; Deaton 2012; Graham 2010). Kler et al. (2015) find that the negative externalities of rising unemployment for the employed are related to the degree of job security and that the anxiety of losing job is most pronounced within partnered men with small children.

Between 2013 and 2015, satisfaction with job security increased in Salo. In 2013, 14,9 per cent and in 2015, 12,9 per cent of the employed respondents expected to be laid off during the following 12 months. Satisfaction with job security is affected, in both data, by age, subjective health, sector of employment, location of work place and type of employment. In the follow-up data, men feel significantly more insecure about their jobs compared to women. This gender gap did not exist in the baseline data (2013). For education the opposite holds: in 2013, lower education meant less job security, but not anymore in 2015. The results

indicate that labour markets in Salo area have become more insecure for men and especially for highly educated men.

## Työryhmä 23

# Työyhteisön dialoginen kehittäminen ja johtaminen sosiaali- ja terveysalalla – havaintoja arjesta ja opinnäytteistä

Sosiaalialan palveluohjaajien uskallus oman profession osaamisen määrittelyyn ja työnkuvan kehittämiseen

*Riitta Forsten-Astikainen, Lappeenrannan teknillinen yliopisto, kauppakorkeakoulu, riitta.forsten-astikainen@lut.fi*  
*Pia Heilmann, Lappeenrannan teknillinen yliopisto, kauppakorkeakoulu, pia.heilmann@lut.fi*

Tutkimuksen tavoite: Suomen sosiaali- ja terveysala elää suurta muutosta ja tarvitsee uusia, radikaalejakin tapoja ja toimintamalleja. Tämän tutkimuksen näkökulma on evolutionäärinen tulevaisuudentutkimuksen paradigma: tarpeeksi radikaali malli synnyttää uusia toiminnallisia kokonaisuuksia ja itseohjautuvia toimintasyklejä eli sosiaalisia käytäntöjä (Pantzar & Shove, 2009). Tutkimuksen case-organisaatiossa hyvinvointiasemille luotiin pilottina palveluohjaajan tehtävä, jonka sisältöä ei tarkemmin määritellyt. Valitut palveluohjaajat saivat vapaat kädet luoda oma työnkuvansa. Tavoitteena oli saavuttaa kokemusta ja käytännön tietoa siitä, miten asiakkaan ja palvelutuottajan välissä oleva ”portinvartija” -malli toimisi. Asiakkaalle palvelutuotannon tulee näkyä yhtenä tahona, joka järjestää, organisoii, huolehtii ja konsultoi tarvittavat sidosryhmät ja asiantuntijat, jotta asiakkaan asia tai ongelma tulee hoidetuksi ns. yhden luukun periaatteella. Malli on ollut osin haastava valituille toimijoille. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää sitä, miten palveluohjaajat ovat luoneet työhön liittyvää arjen todellisuutta käsitteiden ja metaforien kautta ja mitä pilotista voidaan oppia.

Teoreettinen viitekehys: Tutkimuksen teoreettinen tausta liittyy yksilötason osaamiseen (mm. Delamare Le Deist & Winterton, Boyatzis), holistisen osaamiskäsityksen näkökulmaan (mm. Cheetham & Chivers), evoluutioteoriaan tulevaisuuskontekstissa (mm. Pantzar & Shove) sekä oppimiseen vuorovaikutuksessa (mm. Vygotski).

Tutkimuskysymykset: Tutkimus pyrkii löytämään vastaukset seuraaviin kysymyksiin: 1) minkälaista osaamista palveluohjaajan työ vaatii juuri nyt sekä 2) miten työn kuva tulee muuttumaan tulevaisuudessa?

Tutkimusmetodologia: Tutkimuksen kohteena oli suomalainen sosiaali- ja terveysalan palvelutuottaja ja sen kahdeksan palveluohjaajaa kahdeksassa eri toimintoalueen palvelupisteessä eli hyvinvointiasemalla. Aineisto kerättiin yksilö- että ryhmähaastatteluilla ja analyysi tehtiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä.

Keskeiset tulokset: Palveluohjaajan tärkein osaaminen liittyi elämäkokemukseen ja aiempaan työuraan sosiaali- ja terveysalalla. Tehtävässä onnistuminen ei varsinaisesti edellyttänyt alan koulutusta, vaikka osa palveluohjaajista niin ajatteli. Tämä ajatus rajoitti heidän toimintaansa ja näkyi epävarmuutena ja rohkeuden puutteena määritellä omaa työssä vaadittua osaamista. Toisaalta vapaus luoda omaa työnkuvaa kasvatti päivittäistä osaamista, koska systeemi pakotti opiskelemaan koko ajan uutta eteen tulevaa. Tulevaisuusvisio oli varsin yhteneväinen ja heijasteli yhteiskunnan ilmiöitä: maahanmuutto, digitalisaatio, sosioekonomiset muutokset sekä sosiaalisen vuorovaikutukseen liittyvät haasteet.

Kontribuutio: Malli on arvokas asiakaslähtöisyyden kannalta ja toisaalta se antaa tehtävään sopiville henkilöille mahdollisuuden työn innovointiin ja organisointiin, palvelujen selkeyttämiseen sekä palvelutuottajan imagon kirkastamiseen. Oman työnkuvan luominen mahdollistaa reflektion, missä tulevaisuuden osaaminen selkiytyy konkreettisesti ja joka tuottaa arvokasta tietoa palvelujen suunnittelijoille.

Avainsanat: osaaminen, holistinen osaamiskäsitys, systeemi- ja evoluutioajattelu, oppiminen vuorovaikutuksessa

Sosiaali- ja terveysalan työelämän tutkimus johtamisen näkökulmasta Vamkin YAMK-tutkinnon opinnäytetoissa

*Ulla Isosaari, Vaasan ammattikorkeakoulu, ulla.isosaari@vamk.fi*

Vaasan ammattikorkeakoulu (Vamk) aloitti ylempään ammattikorkeakoulututkintoon tähtäävän koulutuksen vuonna 2006 terveysalan kehittämisen ja johtamisen teemalla. Seuraavana vuonna tutkintoa laajennettiin sosiaali- ja terveysalan ylemmäksi tutkinnoksi samalla teemalla. Opiskelupaikkoja koulutusohjelmaan on ollut vuosittain 20.

Tarve ylempään tutkintoon tuli aikoinaan työelämästä, ja koulutus rakentuikin vahvasti jo hankittuun työelämäkokemukseen perustutkinnon jälkeen (3 vuoden alan työkokemusvaatimus). Tutkinto rakennettiin suoritettavaksi työelämän ohessa, ja merkittävä osa siitä koostui työelämää palvelevasta kehittämistehtävästä. Jo alusta lähtien tutkinto rakentui vahvaan työelämäyhteyteen hyödyttäen kaikkia osapuolia. Eurooppalaisten tutkintojen viitekehyksen (EQF) luokittelussa tutkinto sijoittuu tasolle 7, jossa oppimistuloksissa tavoitteena ovat

*"erikoistuneet ongelmanratkaisutaidot monimutkaisten, ennakoimattomien ja uusien strategisia lähestymistapoja vaativien työ- tai opintoympäristöjen johtaminen ja muuttaminen sekä vastuun ottaminen ammattialan tietojen ja käytäntöjen kartuttamisesta ja/tai ryhmien strategisen toiminnan arvioinnista".*

Artikkelin/työpaperin tarkoitus on tarkastella koko koulutuksen aikana valmistuneita opinnäytetöitä työryhmän teeman mukaisesti: Miten johtamisen teemat näkyvät ylempään amk:n opinnäytetöiden aiheissa, ja mihin suuntaan teemat ovat kehittyneet työelämän muutoksen ja 'aikojen koventumisen' myötä? Onko aiheiden valinnassa nähtävissä selkeitä linjoja, jotka muuttuvat ajan myötä vai nousevatko samat teemat esiin vuodesta toiseen?

Työelämälähtöinen opinnäytetyö yhdistää työelämän ja koulutuksen

*Eija Kyrölahti, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, eija.kyronlahti@seamk.fi*  
*Arja Hemminki, Seinäjoen ammattikorkeakoulu, arja.hemminki@SeAMK.fi*

Tarkastelemme työelämän ja koulutuksen välistä yhteistyötä sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen (Kejo) ylempään ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) opinnäytetyöprosessin kautta Seinäjoen ammattikorkeakoulussa (SeAMK).

SeAMK kehitti osana valtakunnallista YAMK vahvaksi TKI-vaikuttajaksi hankkeessa (2014-2015) työelämälähtöistä opinnäytetyötä, jossa keskeisiä ovat kehittämisen ja osallistumisen näkökulmat. Opiskelijat ratkovat yhdessä työelämän edustajien ja opettajien kanssa haasteita, joiden päämääränä on toimintatapojen ja -rakenteiden uudistaminen ja mallintaminen. Tämä korostuu erityisesti SOTE-uudistuksen myötä. Opinnäytetyön prosessi käynnistyy heti opintojen alussa aiheideoinnilla, jolloin opiskelijat hakevat kehittämisen kohteita yhdessä työelämän edustajien kanssa. Opinnäytetyöt ovat usein tutkimuksellisia kehittämistöitä, jolloin opiskelija kerää useita aineistoja käyttäen osallistavia menetelmiä. Opiskelija analysoi ja reflektoi tuloksia yhdessä työelämän edustajien kanssa. Opinnäytetyöprosessi etenee ns. triangeli-harjoitusten avulla. Harjoitukset koetaan voimaannuttavina ja vertaisoppimista tukevin

Em. hankkeessa kartoitimme Etelä-Pohjanmaalla toimivien sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden näkemyksiä työelämälähtöisestä opinnäytetyöstä ja sen kehittämisestä. Webropol kyselyyn vastasi 36 työntekijää ja esimiestä. Teimme valmistuvalle opiskelijaryhmälle kyselyn, jonka avulla selvitimme heidän näkemyksiään opinnäytetyöprosessin kehittämisestä. Kyselyyn vastasi 16 opiskelijaa.

Molempien kyselyjen perusteella työelämälähtöinen opinnäytetyö koettiin toimivaksi. Opiskelijat korostivat, että työpaikoilla oli paljon kehitettäviä asioita. Opinnäytetyön aihe oli usein noussut opiskelijan näkemästä kehittämistarpeesta ja osa opiskelijoista oli saanut opinnäytetyön aiheen kehittelyyn apua esimieheltään tai työtovereiltaan. Suurin osa opiskelijoista oli tyytyväisiä ohjaavilta opettajilta ja opiskelijaryhmältä saamaansa vertaistukeen. Osa heistä toivoi enemmän tukea esimiehiltään. Suurin osa opiskelijoista arvioi kehittämistyönsä tuloksia hyödynnettävän työpaikallaan.

Kyselyyn vastanneet työntekijät ja esimiehet kertoivat, etteivät tunteneet YAMK-koulutusta hyvin. He toivoivat koulutukselle lisää markkinointia ja näkyvyyttä valtakunnallisella tasolla. Etenkin kyselyyn vastanneet

esimiehet toivoivat enemmän yhteistyötä koulutuksen ja kentän välillä. Esimiehet ja työntekijät ilmaisivat halukkuutensa osallistua mm. opinnäytetöiden ideointiin ja toteutukseen. He myös näkivät, että opinnäytetöiden kautta työelämä kehittyi yhdessä koulutuksen kanssa.

Työn ilolla tuloksellisuutta ja kilpailukykyä vanhuspalveluyrityksiin Etelä-Pohjanmaalla

*Kaija Loppela, Seinäjoen Ammattikorkeakoulu Oy, kaija.loppela@seamk.fi*

*Jenni Kulmala, Seinäjoen Ammattikorkeakoulu Oy*

SeAMK:n sosiaali- ja terveysala on mukana v.2016 alussa käynnistyneessä ESR rahoitteisessa valtakunnallisessa Työn ilolla tuottavuutta ja kilpailukykyä -projektissa. Projektissa on mukana kolme eri kokoista vanhuspalveluyritystä Etelä-Pohjanmaalta. Tavoitteena on huomioida yrityksen, työntekijöiden ja vanhuspalvelujen asiakkaiden tarpeet samanaikaisesti dialogisessa kehittämistyössä. Tavoitteina on siten myös sekä työntekijöiden dialogitaitojen että esimiesten dialogisen johtamistavan kehittäminen.

Kehittämiskohteet nousevat jokaisen yrityksen yksilöllisestä tarpeesta. Yrityksessä tehtävä kehittämistyö perustuu dialogiseen, yhteistoiminnalliseen kehittämiseen ja siinä sovelletaan "Keskustellen työkuuntoon" -toimintamallia (Loppela 2004).

Kaksivuotinen hanke on hieman alle puolivälissä. Jo nyt voidaan tuloksista kertoa mm. se, että dialoginen kehittämistapa on ollut uutta yrityksille, sitä on opeteltu ja opittu yhdessä ja sen avulla on saatu konkretisoitua esim. aikaisemmin tehtyjen työoloselvitysten ja henkilöstökyselyjen tuloksia ja muodostettua niiden avulla konkreettisia kehittämiskohteita. Myös uusia kehittämiskohteita on nostettu esille ja niitä on priorisoitu. Näiden pohjalta on laadittu yhteinen kehittämissuunnitelma. Henkilöstö on sitoutunut yhteiseen kehittämiseen. Laajennetussa abstraktissa tuomme esille joitakin yrityksessä kehittämisen kohteiksi nostettuja asioita sekä niihin liittyvää kehittämistyötä ja sen arviointia.

Digitalisoituva sosiaali- ja terveysala – uhka vai mahdollisuus?

*Jaana Mäkelä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, jaana.makela@jamk.fi*

*Kaisa Malinen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, kaisa.malinen@jamk.fi*

*Toni Pekkola, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, toni.pekkola@jamk.fi*

*Essi Heimovaara-Kotonen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, essi.heimovaara-kotonen@jamk.fi*

*Suvi Salminen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, suvi.salminen@jamk.fi*

*Sanna Sihvonen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, sanna.sihvonen@jamk.fi*

*Mari Punna, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, mari.punna@jamk.fi*

*Eija Sevón, Jyväskylän yliopisto, eija.sevon@jyu.fi*

Sosiaali- ja terveysalaan kohdistuu monia muutoksia, joista yhtenä on teknologisen kehityksen mukanaan tuomat digitaaliset palvelumahdollisuudet. Tämän myötä sote-alan työntekijöille avautuu mahdollisuuksia, mutta myös kohdistuu vaatimuksia digitaalisten palveluiden hyödyntämiseen asiakas- ja potilastyössään. Muutos synnyttää uusia osaamistarpeita asiakkaiden ja potilaiden tukemiseen näiden menetelmien käytössä. Kaupallisesti on jo kehitetty monia hyvinvointisovelluksia ja -ohjelmia, joita voidaan hyödyntää itseohjautuvan terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen tukena. Työntekijät saattavat kokea uuden osaamisen hankkimisen haastavana aikapaineiden ja työn muiden vaatimusten vuoksi. Esityksemme perustuu Euroopan Sosiaalirahaston rahoittamaan *Minä ensin! Mobiiliteknologia sote-työntekijän työhyvinvoinnin ja -asiakkaan itseohjautuvuuden tukemisessa* -hankkeeseen. *Minä ensin!* -hankkeen tavoitteena on vahvistaa sote-henkilöstön osaamista asiakkaiden ja potilaiden itseohjautuvan hyvinvoinnin edistämisen tukemisessa ja erityisesti mobiiliteknologian hyödyntämisessä tähän tarkoitukseen. Näihin tavoitteisiin pyritään omakohtaisten mobiilimenetelmien käyttökokemuksien, koulutuksen ja menetelmien kehittämistyöhön osallistumisen kautta. Esittelemme verkkopohjaisella kyselyohjelmistolla kerätyn aineiston (N = 56) pohjalta sote-ammattilaisten käyttäjäkokemuksia sekä osaamista ja sen haasteita digitaalisissa asiakas- ja potilastyönmenetelmissä. Esityksemme käsittelee sote-henkilöstön arvioita ja näkemyksiä mobiilimenetelmien käytön esteistä ja hyödyllisyydestä sekä heidän motivaatiota käyttää näitä menetelmiä asiakastyössään.

## Nuorten palvelupolkujen rakentaminen – OSUMA-hankkeen osallistava kehittämisprosessi Pieksämäellä

*Pirkko Pätynen, Diakonia-ammattikorkeakoulu, pirkko.patynen@diak.fi*

*Heli Hollari, Pieksämäen kaupunki, heli.hollari@pieksamaki.fi*

*Anne Määttä, Diakonia-ammattikorkeakoulu, anne.maatta@diak.fi*

*Merja Norontaus, Pieksämäen kaupunki, merja.norontaus@pieksamaki.fi*

*Keijo Piirainen, Diakonia-ammattikorkeakoulu, keijo.piirainen@diak.fi*

*Päivi Vuokila-Oikkonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu, paivi.vuokila-oikkonen@diak.fi*

Projektissa osallisuutta ja uusia palvelumalleja moniammatillisen palveluohjauksen keinoin (OSUMA) tavoitteena on kehittää julkisen, yksityisen ja III sektorin toimijoiden välille koordinoitu ja tavoitteellinen yhdessä tekemisen toimintamalli. Tuloksena on, että 16 - 24 -vuotias opintojen, työelämän tai aktivointitoimenpiteiden ulkopuolelle jäänyt tai ulkopuolelle jäämisen riskissä oleva nuori ei putoa turvaverkosta tai palvelujärjestelmästä. OSUMA on Pieksämäen kaupungin ja Diakonia-ammattikorkeakoulun yhteistyöhanke. Työmuotona on osallistava, tutkiva ja dialoginen työelämän kehittäminen. Työpaja- ja työkokoustyöskentely luovat rakenteelliset edellytykset yhteisen oppimisprosessin toteutumiselle ja yhteisen sosiaalisen todellisuuden rakentumiselle. Kehittäminen etenee sykleinä, jossa vaihtelevat työpajatyöskentely ja työelämässä tapahtuva kokeilu. Aluksi analysoitiin lainasäädäntö, aikaisemmat tutkimus- ja kehittämistyön tulokset ja toimivat käytännöt. Työpajoihin osallistuvat kehittämisen kannalta tärkeät henkilöt kaupungin perusturvasta ja sivistystoimesta, ammatillisista oppilaitoksista, Kelalta ja TE-toimistosta. Osallistujia ovat nuoret ja järjestöistä nuorten kanssa toimivat tahot. Nuoria ja nuorten vanhempia haastatellaan kehittämisprosessin eri vaiheissa. Kehittämistyöhön osallistuvien organisaatioiden esimiehet ja Pieksämäen kaupungin sivistysjohtaja ja perusturvajohtaja ovat sitoutuneet kehittämiseen ja sen tuloksena syntyvään muutoksen johtamiseen.

Kehittämisen ilmapiiri luotiin projektin alussa. Kaikkien toimijoiden innostus ja tahto yhdessä kehittämiseen on ollut voimavara tavoitteiden konkretisoitumisessa ja tulosten syntymisessä.

Kehittämistyön tuloksena syntyi kolme toimintamallia, joilla nuorta tuetaan: 1. Yläkoulusta II asteelle siirtyvän nuoren prosessi, 2. Opintojen keskeyttäjän prosessi ja 3. Tukiverkon/palvelujen ulkopuolella olevan nuoren prosessi. Yhteinen kehittäminen on vaikuttanut toimintakäytäntöjen yhtenäistymiseen ja se on turvaamassa samantasoista palvelua kaikille. Projektissa kootaan tiedot paikallisista julkisista, yksityisistä ja III sektorin hyvinvointipalveluista ja tuen muodoista sähköiselle alustalle kaikkien saataville. Lisäksi kehitetään yhteen sovitettavaa johtajuutta, jossa koordinoidaan suunnitelmallisesti paljon palveluja ja tukea tarvitsevien nuorten hyvinvointipalveluja sekä ohjataan uusien asiakaslähtöisten palvelukokonaisuuksien rakentamista. Projektissa syntyi yhteistä ymmärrystä, vuorovaikutusta ja luottamusta. Työpajatyöskentelyn menetelmät kannustivat avoimeen ja pohdiskelemaan keskusteluun, aktiiviseen osallistumiseen, toisiin toimijoihin tutustumiseen, konkreettiseen yhdessä tekemisen kehittämiseen sekä reflektoivaan otteeseen.

Prosessi- ja dialogikeskeisen viitekehyksen soveltamisesta Loimaan aluesairaalan hoitotyön johtamisen kehittämisessä

*Ilkka Uusitalo, Turun ammattikorkeakoulu, ilkka.uusitalo@turkuamk.fi*

Loimaan aluesairaalassa toteutettiin Työsuojelurahaston avustuksella ja sairaalan omarahoituksella hoitotyön lähijohtajuutta tukeva kehittämisprosessi v. 2010- 2011. Kehittämisprosessin tavoitteena oli tukea osaltaan sairaalassa toteutuvaa osastojen palvelurakennemuutosta ja vahvistaa omaehtoisesti alkanutta osastonhoitajien ja apulaisosastonhoitajien vertaisryhmätoimintaa sekä mallintaa mentortoiminnan avulla hoitotyön lähijohtajuutta ja vahvistaa osastoilla dialogisuudelle perustuvaa parityöskentelymallia. Kehittämistoiminnan toteutuksessa sovellettiin prosessi- ja dialogikeskeistä kehittämisen toimintamallia ja viitekehystä.

Asiasanat: Prosessikeskeinen kehittäminen, dialogisuus, vertaisryhmä, mentorointi

Kehittämisen tavoitteet

Kehittämishankkeen tavoitteet muotoutuivat hankkeen suunnitteluryhmässä seuraaviksi: 1. Sairaalassa toteutetun organisaatiomuutoksen (uusi osastojako) edistäminen ja hoitotyön kehittäminen luomalla yhteisöllisiä oppimisrakenteita mm. hoitotyön esimiesten vertaisryhmätoiminta ja esimiesten- ja

hoitohenkilökunnan mentor-aktor-järjestelmä. Tavoitteena oli lisäksi lujittaa lähiesimiesten ja osastojen keskinäistä yhteistoimintaa, luottamusta ja systeemistä ajattelua. Pitkän aikavälin tavoitteena oli kehittää kaikille osastoille mentor-toiminnasta saatavien kokemusten avulla hoitotyötä kehittävä ja työvuoroon soveltuva parityöskentelymalli.

#### Kehittämisen tutkimusmenetelmät ja tutkimusaineisto

Kehittämisessä sovellettiin prosessi- ja dialogikeskeistä toimintatapaa erityisesti hoitotyön lähijohtajien vertaisryhmätapaamisissa. Vertaisryhmätapaamisissa ulkopuolisen asiantuntijan kanssa osastonhoitajat ja apulaisosastonhoitajat keskustelivat yhteisesti sovitusta teemoista, joita ryhmän jäsenet itse ehdottivat ja jotka enemmistö esimiehistä koki ajankohtaisina ja tärkeinä. Vertaisryhmätapaamisia saatettiin tukea pienimuotoisilla ennakotehtävillä. Vertaisryhmätapaamisten kesto oli 1,5 h ja työmuotoina olivat ajatusten ja kokemusten vaihtaminen ja ratkaisujen etsiminen omaan esimiestyöhön ja yhteisiin haasteisiin uuden osastojaon aloittaessa toimintansa. Vertaisryhmätoiminnan merkitystä ja vaikutuksia kysyttiin hankkeen lopussa toukokuussa 2011 Webropol-kyselynä. Mentor-aktor kokeilutoiminnasta kerättiin avoimilla kysymyksillä palautetta sekä lähijohtajilta että hoitajilta. Kysely toteutettiin identtisenä molemmille ryhmille.

#### Kehittämisen ja kyselyiden tuloksia

Kyselyn perusteella vertaisryhmä oli lisännyt esimiesten varmuutta toimia esimiehenä. Kuusi esimiestä kahdestatoista arvioi, että ryhmä on vaikuttanut siihen, että itse on alkanut kiinnittää huomiota työyhteisötaitoihin ja esimies-alaisuuteisiin. Kahdeksan esimiestä arvioi, että oma kiinnostus sairaalan strategiaa ja tavoitteita kohtaan on lisääntynyt ryhmän vaikutuksesta. Kymmenen esimiestä arvioi, että ryhmätoiminta on parantanut esimiesten keskinäistä vuorovaikutusta ja yhteydenpitoa työssä. Lähiesimiesten mentor-aktor keskustelut koettiin mukavina ja mentoroinnille asetetut tavoitteet saavutettiin. Vaikeistakin asioista kyettiin keskustelemaan. Aktorit kokivat, että mentorointi on hyvä tapa oppia. Hankkeen aikana ei saavutettu hoitohenkilökunnan mentortoiminnalle asetettuja tavoitteita. Hoitohenkilökunnan motivointi ja kannustaminen osallistumaan mentortoimintaan koettiin esimiesten taholta haasteelliseksi.



# Työryhmä 24

## Tulevaisuuden monimuotoinen työelämä

Yhteisöllinen kehittämisprosessi Katriinan sairaalassa

*Mikko Alavaikko, mika.alavaikko@diak.fi*

Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) uusi opetussuunnitelma korostaa aidon työelämäyhteistyön vahvistamisen tärkeyttä. Tavoite on saavutettavissa pyrkimällä laajempiin yhteistyökokonaisuuksiin työelämän kumppaneiden kanssa. Tästä mallina toimii Diakin ja Vantaan kaupungin yhteistyö, joka pohjautuu molempien olemassa oleviin strategioihin. Projektissa toimivat yhdessä Diakin lehtorit ja opiskelijat sekä Vantaan kaupungin Katriinan sairaalan henkilökunta. Tavoitteena on puuttua monikulttuurisen työyhteisön kehittämiseen opiskelijälähtöisesti ja innovatiivisella otteella.

Foreign Seasonal Workers' Strategies at the Margins of the Finnish Welfare State: informal networks and weak ties

*Rolle Alho, Helsingin yliopisto, rolle.alho@helsinki.fi*

*Mika Helander, Åbo Akademi, miheland@abo.fi*

In this article we analyze foreign seasonal berry and vegetable pickers' strategies as regards securing their living and working conditions in Finland. Farmers are currently dependent on foreign seasonal workers. In spite of the potential gains working in Finland offers to foreign pickers, the risks associated with the work are diverted to the individual employee. The risks are not shared between the employee and the welfare state, which is regarded as a central feature of the Nordic welfare model. In this precarious situation "weak ties" become an important source of information and security for the pickers.

Key words: temporary migrant workers, weak ties, social protection, farm work, welfare state

"Maassa maan tavalla?" Korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten kokemuksia työhäusta pääkaupunkiseudulla

*Heidi Camilla Hirvonen, Monika-Naiset liitto ry/Uudenmaan TE-toimisto, heidiwik15@gmail.com*

Tutkimusaineisto koostuu kymmenestä teemahaastattelusta. Tulokset analysoidaan teemoittelulla ja metodina käytetään sisällönanalyysia. Intersektionaalisuus on keskeinen käsite, jonka avulla työssä tarkastellaan sitä, miten sukupuoli ja maahanmuuttajastatus ovat vaikuttaneet haastateltavien työnhakuprosesseihin. Työtä varten haastatellut maahanmuuttajataustaiset naiset asuvat Helsingissä tai Vantaalla. Haastateltavien äidinkieli on muu kuin suomi, ja he ovat muuttaneet Suomeen nuoruus- tai aikuisiällä. Sukupuolen lisäksi haastateltavia yhdistää vähintään ammattikorkeakoulutason tutkinto. Haastateltavat ovat muuttaneet Suomeen eri puolilta maailmaa: Etelä-Afrikasta, Venäjältä, Virosta ja Saksasta. Tutkimuskysymykset kuuluvat: Millä tavalla haastateltavat kuvailevat odotuksiaan ja toiveitaan työhäusta Suomessa? Miten kokemukset ovat vastanneet odotuksia? Millaisia strategioita haastateltavat ovat käyttäneet navigoidessaan suomalaisessa koulutus- ja työelämässä löytääkseen koulutustaan vastaavaan työpaikan. Ovatko haastateltavat kokeneet syrjintää tai rasismia työnhakutilanteessa? Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa maahanmuuttajataustaisten naisten työnhakuvaiheessa kokemista onnistumisista ja haasteista, ja sen myötä tietoa hyvinvointiyhteiskunnan rakenteista. Tutkimukseni osoittaa, että korkeasti koulutetut maahanmuuttajataustaiset naiset joutuvat tekemään erittäin paljon töitä päästäkseen koulutustaan vastaavaan työhön Suomessa. Talouden taantuma ja työttömyyden kasvu on lisännyt kilpailun kovenemista työmarkkinoilla, ja menestyminen työhäussa vaatii sitkeyttä sekä uudenlaisia taitoja ja tapoja navigoida koulutus- ja työmarkkinoilla. Tulosten perusteella haastateltavien kokemukset omalle alalle työllistymisestä eivät ole vastanneet odotuksia ja toiveita. Oman alan työpaikan löytäminen on vienyt odotettua kauemmin aikaa. Englanninkielisten työmarkkinoiden pieni koko, verkostojen tärkeys, työnantajien asettamat korkeat suomen kielen taidon

vaatimukset sekä määräaikaisten työsuhteiden yleisyys on yllättänyt. Haastateltavat ovat joutuneet hankkimaan lisää suomen kielen osaamista ja ammatillista lisäkoulutusta sekä kamppailemaan mahdollisuudestaan löytää omaa alaansa vastaavaa työtä Suomessa. Osa haastateltavista on joutunut kokemaan räikeää syrjintää ja rasismia työnhakuvaiheessa. Suomalainen työelämä monimuotoistuu, ja työelämässä menestyminen vaatii uudenlaisia toimintatapoja jo rekrytointivaiheesta alkaen. Maahanmuuttajataustaisten työnhakijoiden osallisuutta ja osaamisista tulisi hyödyntää tehokkaammin heti työhaun alkuvaiheista lähtien, mutta myös suomalaisen työ kulttuurin toimintatapojen ja johtamisen käytäntöjä tulisi muokata vastaamaan monimuotoisen työelämän vaatimuksia.

Lopputyöni ohjaajana toimii Helsingin yliopiston professori ja Suomen Akatemian WEALL-hankkeen johtaja Marjut Jyrkinen. Työni valmistuu kevään 2017 aikana.

Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään -hanke (1.2.2016–31.12.2017)

*Arcada, Diakin, Haaga-Helian, Metropolian ja Laurean yhteishanke. Pää toteuttaja: Haaga-Helia. Maija Kalm-Akubardia, Diakonia-amk, maija.kalm-akubardia@diak.fi*

Taustaa:

Cimon vuonna 2014 tekemän selvityksen mukaan vuosittain Suomessa suorittaa korkeakoulututkinnon lähes 3000 ulkomaalaista, joista vain alle puolet työllistyy tänne oman alansa tehtäviin. Muista noin viisi prosenttia jatkaa opintojaan ja viidennes hoitaa esimerkiksi kotia tai on työttömänä. Loput ilmeisesti muuttavat ulkomaille.

Tilastokeskuksen joulukuussa 2012 julkistama aineisto kertoo, että ulkomaalaisten työllisyysaste oli tämän vuosikymmen alussa lähes 20 % alhaisempi kuin suomalaisten. Miten estetään työelämän ulkopuolelle jääminen ja saadaan kansainväliset tutkinnon suorittaneet työelämään?

Kansainväliset korkeakoulutetut työelämään -hankkeessa edistetään kansainvälisten tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymistä erityisesti metropolialueella Suomessa. Yhdessä toteutettavia työllistämistä edistäviä toimenpiteitä ovat erilaiset yrityksille ja opiskelijoille tarkoitetut ja verkostoitumista edistävät tapahtumat sekä oppimistapahtumat, jotka auttavat opiskelijoita ymmärtämään paremmin suomalaista työ kulttuuria ja työnantajia ymmärtämään paremmin kansainvälisiä työnhakijoita. Lisäksi hankkeessa rakennetaan muita työllistymistä edistäviä käytänteitä, kuten uraohjausmalleja ja alumnien hyödyntämistä työllistymisen edistämiseksi. Osa käytänteistä on myös sähköisiä.

Hankkeen päättyessä 100 kansainvälistä tutkinnon suorittanutta nuorta on saanut työpaikan. Lisäksi tuloksena on kansainvälisten tutkinnon suorittaneiden nuorten työllistymisen edistämisen malli, joka otetaan käyttöön metropolialueen ammattikorkeakouluissa. Työllistämisen edistämisen mallin osana on kumppanuus alusta, johon kootaan ja josta jaetaan tietoa työllistämisen parhaista käytänteistä.

Hanke jatkuu verkostossa olevien ammattikorkeakoulujen yhteisenä toimintana, jossa kullekin partnerille määritellään vastuut yhteisen mallin eri elementtien osalta. Elementit tai toimenpiteet ovat niitä käytännön toimenpiteitä, joilla hankkeen mukaan pystytään parhaiten työllistämään kansainvälisiä tutkinnon suorittaneita nuoria. Hanke vastaa kuvattuun haasteeseen yhdistämällä kaikkien englanninkielistä tutkintokoulutusta antavien ammattikorkeakoulujen voimat

metropolialueella, jossa edellä kuvattu haaste on suurin. Hankkeen aikana pilotoidaan eri toimintamalleja yli korkeakoulurajojen. Pilotoitavia toimintoja ovat mm. erilaiset rekrytointitilaisuudet, cv-tietokanta ja digitaalinen, vaihtoehtoisia alumnitoiminnan tapoja tukeva portaali

Kokemuksia kulttuurien välisen vuorovaikutuksen kehittämisestä kahdessa sote-alan työyhteisössä

*Katja Keisala, Tampereen yliopisto, katja.keisala@uta.fi*  
*Kaisa Niiranen, tutkija, Tampereen yliopisto*

Monessa työyhteisössä on pohdittu, mitä työnteon kannalta merkitsee se, että uudet työntekijät ovat usein ulkomaalaistaustaisia. Ilmeisten kielitaito-ongelmien lisäksi työyhteisössä saattaa esiintyä vaikeuksia mm. perehdyttämisessä, tiedon jakamisessa ja työyhteisöön integroitumisessa. Eritaustaisilla ihmisillä on erilaisia oletuksia siitä, millainen toiminta työyhteisössä on asiallista ja suotavaa, mikä aiheuttaa väärinkäsityksiä ja ristiriitoja, mikäli asioita ei osata selvittää.

Kulttuurien väliset vuorovaikutustaidot auttavat yksilöitä ottamaan selvää, millaisille oletuksilla ja odotuksille työ perustuu ja miten työkavereiden (asiakkaiden, potilaiden) kanssa kannattaa toimia. Hankkeessa *Kulttuurien välisen työn valmiuksien kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollon työssä* (Multi-Train) viisi työyhteisöä kehitti toimintaansa yhdessä hankkeen tutkijoiden kanssa. Kahdessa työyhteisössä osa työntekijöistä osallistui kulttuurien välisen vuorovaikutuksen koulutukseen (10-12h). Paperissa tarkastellaan, millaisia kokemuksia koulutuksista ja niiden tuloksista jäi. Auttoiko koulutus työntekijöitä kehittämään vuorovaikutustaitojaan? Miten se vaikutti työyhteisön toimintaan kokonaisuutena?

Mikä auttaa ekspatriaatteja selviytymään eettisesti haastavista tilanteissa työelämässä?

*Liisa Mäkelä, Vaasan yliopisto, Henkilöstöjohtamisen tutkimusryhmä, llbm@uva.fi*  
*Anna-Maija Lämsä, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu, anna-maija.lamsa@jyu.fi*  
*Suvi Heikkinen, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu, suvi.heikkinen@jyu.fi*

Työvoima liikkuu yhä enenevässä määrin yli kansallisten rajojen, niin muista maista Suomeen kuin Suomesta ulkomaille. Työntekijälle uusi ja erilainen institutionaalinen ja kulttuurinen konteksti tuottavat monenlaisia haasteita, kuten kulttuurista sopeutumista ja arvoristiriitoja. Nämä haasteet voivat olla luonteeltaan myös eettisiä aiheuttaen psyykkistä kuormitusta. Nimitämme tätä eettisesti haastavista tilanteista johtuvaa kuormitusta eettiseksi kuormittavuudeksi (Huhtala ym. 2010). Eettinen kuormittavuus voi olla haitallista työntekijän hyvinvoinnille, minkä vuoksi on tärkeää ymmärtää keinoja selviytyä tällaisista tilanteista. Tämä tutkimus tarkastelee ekspatriaattien eli kotimaansa ulkopuolella työskentelevien ihmisten selviytymistä tukevia resursseja eettisesti haastavissa tilanteissa. Eettisesti haastavat tilanteet voivat olla eettisiä dilemmoja, joihin ei ole oikeaa tai väärää vastausta, tai eettisiä väärinkäytöksiä, joissa henkilö toimii syystä tai toisesta etiikkansa vastaisesti. Tutkimusaineisto koostuu 16 ekspatriaatin puolistrukturoidusta haastattelusta. Aineistoon haastateltiin suomalaisia miehiä ja naisia, joilla oli kokemusta työskentelystä ekspatriaattina USA:sta tai Kiinasta. Aineiston analyysissä on käytetty sisällönanalyysia. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että ekspatriaattien selviytymistä eettisesti haastavissa tilanteissa tukivat kahdentyyppiset resurssit: *organisatoriset ja henkilökohtaiset resurssit*. Ensinnäkin *organisatoriset resurssit* sisälsivät esimieheltä ja kollegoilta saadun tuen. Keskustelu esimiehen kanssa ja sitä kautta saatu vahvistus omalle näkemykselle siitä, mikä on oikein auttoi ekspatriaatteja ratkaisemaan näitä tilanteita. Lisäksi ekspatriaatit tukeutuivat organisaation eettisiin kirjallisiin ohjeistuksiin, jotka helpottivat päätöksentekoa. Joissain tapauksissa organisaation tarjoamat asiantuntijapalvelut, esimerkiksi lakimiehen konsultaatio, mainittiin myös merkittäviksi resurssiksi. Tämän lisäksi ekspatriaattien *henkilökohtaiset resurssit*, heidän omat arvonsa ja luonteenpiirteensä, kuten esimerkiksi itsevarmuus, tinkimättömyys omien arvojen suhteen ja rohkeus, olivat merkittäviä tekijöitä siinä, miten he eettisesti haastavista tilanteista selviytyivät. Tutkimusten tulosten perusteella voidaan sanoa, että organisaatioiden tulisi tiedostaa ja ymmärtää työntekijän kohtaamat eettisesti haastavat tilanteet ekspatriaattikommennuksen aikana ja sen, miten niissä tulisi toimia. Organisaatioille olisi hyödyllistä huomioida, että ekspatriaatit tarvitsevat tukea selviytyäkseen näistä tilanteista. Usein mahdollisuus keskustella asiasta ja nojautua kirjallisiin, selkeisiin toimintaohjeisiin ovat avainasemassa tilanteiden selvittämiseksi. Vastuullisemman työelämän luomiseksi ekspatriaatteja olisi myös hyödyllistä rohkaista puuttumaan eettisesti arveluttaviin tilanteisiin. Ekspatriaattien mentorointi, coaching ja kouluttaminen on hyödyllistä ja auttaa kohtamaan tilanteita sekä luomaan tarkoituksenmukaisia ongelmien käsittelystrategioita.

Kansainvälistyvä työyhteisö toimintatutkimuksen kumppanina

*Vuokko Niiranen, Itä-Suomen yliopisto, vuokko.niiranen@uef.fi*  
*Kirsti Sainola-Rodriguez, Tampereen yliopisto/Itä-Suomen yliopisto, kirsti.sainola-rodriguez@uef.fi*  
*Krista Nuutinen, Tampereen yliopisto/Itä-Suomen yliopisto, krista.nuutinen@uef.fi*  
*Marja Hietamäki, Kuopion yliopistollinen sairaala KYS, marja.hietamaki@kuh.fi*

Työyhteisöjen lisääntyvä monimuotoisuus ja monikulttuurisuus sekä muuttuva kansainvälinen tilanne edellyttävät kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen osaamista. Tutkimuspaperissa esitellään kolmevuotisen monikulttuurisuuteen ja kulttuurienväliseen osaamiseen liittyvää MULTI-TRAIN -toimintatutkimushanketta ja sen tuloksia Kuopion yliopistollisessa sairaalassa (KYS). Hanke noudattaa kontekstuaalisen toimintatutkimuksen prosessimaisuutta. Siihen sisältyivät tutkittavassa organisaatiossa tehty yksilö- ja ryhmähaastattelut ja dokumenttianalyysit. Tulokset vietiin koulutusten ja keskustelujen muodossa työyhteisön

eri tasoille. Tutkimuksessa mallinnettiin kansainvälisyyden tilaa KYSSissä ja monimuotoisuuden johtamista ja työyhteisöjen toimintaa tarkasteltiin inklusion teoreettisesta näkökulmasta. MULTI-TRAIN-toimintatutkimushankkeen tutkimusaineistot sekä tulosten käsittely työyhteisössä ja organisaation johdon kanssa käydyssä keskustelussa osoittivat, että työyhteisössä on runsaasti sekä kansainvälisyyttä edistäviä tekijöitä että kehittämishaasteita. Organisaatiossa tiedostetaan muuttuvan toimintaympäristön vaatimukset kansainvälisyydelle, kulttuurienväliselle vuorovaikutukselle ja monikulttuurisuusosaamiselle. Jotta tavoitteet ja havaitut kehittämiskohteet muuttuisivat toimivaksi käytännöksi, niiden tulee olla organisaation läpäiseviä, strategiatasolta potilastyön tasolle ja näkyä myös hallinnon ja johtamisen tasolla sekä strategiadokumenteissa. Tämän kaltainen tutkimusyhteistyö liittyy luontevasti työyhteisöön, jonka lähtökohtiin muutoinkin sisältyy tutkimuksellinen työote. Toimintatutkimus menetelmänä mahdollisti organisaation kansainvälisyyteen ja monimuotoisuuteen liittyvien vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistamisen. Tutkimuksen aikana havaittiin muutoksia suhtautumisessa monimuotoiseen henkilökuntaan ja monimuotoisuuden johtamiseen niin rakenteiden, toimintakulttuurin kuin henkilöstön toimintatapojen suhteen. Toimintatutkimuksen tutkijat voivat edistää toiminnallaan työyhteisön kehittymistä oppivana organisaationa. Tutkimus ajoittuu organisaation kansainvälisen toiminnan käännekohtaan ja yhteiskunnalliseen tilanteeseen, jossa ulkomaalaistaustaisten määrä kasvoi maassamme voimakkaasti. Osa tuloksista onkin todennäköisesti tästä hankkeesta riippumattomia. Tutkimuspaperi on osa Suomen Akatemian rahoittamaa Tampereen ja Itä-Suomen yliopistojen yhteistä Kulttuurienvälisen työn valmiuksien kehittäminen sosiaali- ja terveydenhuollon työssä MULTI-TRAIN -toimintatutkimushanketta.

Urareitti-hanke maahan muuttaneiden korkeakoulutettujen avuksi

*Marja Oksanen, Tampereen ammattikorkeakoulu, marja.oksanen@tamk.fi*  
*Tiina Hirard, Turun ammattikorkeakoulu, tiina.hirard@turkuamk.fi*

Urareitti on Hämeen ammattikorkeakoulun hallinnoima, usean ammattikorkeakoulun yhteinen ESR-hanke, jonka avulla edistetään korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden tehokkaampaa sijoittumista omaan ammattiosaamistaan vaativiin tehtäviin tai jatkokoulutukseen. Hankkeessa kehitetään yhtenäisiä ja loogisesti eteneviä käytäntöjä, jotta heidän aiemmin hankittu osaamisensa saataisiin tehokkaammin tunnistettua ja tunnustettua. Käytännössä ollaan siis luomassa valtakunnallista viitekehystä sekä siihen liittyviä lisäkoulutusmoduuleja. Eri alojen yhteistyö hankkeen sisällä on tärkeää kuten myös yhteistyö hankkeen ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Siten kartoitustyö, suunnittelu, kehittäminen ja pilotointi saadaan sujumaan mahdollisimman optimaalisesti päällekkäisyyksiä välttäen. Oma osanaan projektissa on maahan muuttaneiden sairaanhoitajien suomen kielen yksilöllinen jatkokoulutus oman työnsä ääressä hankkeen suomen kielen kouluttajien ohjaamana. Tällainen kielikoulutusmalli, joka hyödyntää omia työtehtäviä ja työympäristöä, on sovellettavissa muillekin aloille. Sen etuina ovat paitsi yksilöllisten tarpeiden tunnistaminen myös konkreettisiin havaintoihin perustuva ohjaus, tarkka palautteen anto välittömästi koulutustilanteessa tai jälkikäteen, aiemman tai olemassa olevan oppimateriaalin hyödyntäminen, positiivisten asioiden huomaaminen ja korostaminen sekä koulutettavan oma aktiivinen rooli kielen osa-alueiden esiin nostamisessa.

Kohtaamisia, vastavuoroisuutta, kumppanuutta – kansainväliset sosionomi-opiskelijat työelämässä

*Katja Päällysaho, Diakonia-ammattikorkeakoulu, katja.paallysaho@diak.fi*  
*Marianne Nylund, Diakonia-ammattikorkeakoulu, marianne.nylund@diak.fi*

Suomalainen ammattikorkeakoulujärjestelmä korostaa voimakasta oppilaitoksen ja työelämän välistä yhteistyötä. Ammattikorkeakoulut (AMK) eivät ainoastaan tuota osaavia ammattilaisia työelämän tarpeisiin vaan osallistuvat lisäksi työelämän kehittämiseen monin tavoin. AMK:n tavoitteena on sitouttaa omia opiskelijoita työelämän kanssa tehtävään yhteistyöhön opintopolun eri vaiheissa. Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) ja työelämäorganisaatioiden välillä on eriasteista yhteistyötä opiskelijoiden opintopolun aikana. Myös Diakonia-ammattikorkeakoulun englanninkielisen sosiaalialan koulutusohjelman kansainväliset opiskelijat osallistuvat opintojensa eri vaiheissa monin eri tavoin työelämäorganisaatioiden arkeen. Millaiseksi työelämäyhteistyö sosiaalialalla muodostuu, kun opiskelijana on kansainvälinen ja usein suomea heikosti tai tyydyttävästi osaava opiskelija? Miten työelämän edustajat kokevat tämän yhteistyön? Esityksemme perustuu kahdeksan työelämäyhteistyökumppanin haastatteluun. Aineiston analyysin perusteella Diakin englanninkielisten opiskelijoiden ja työelämän välinen yhteistyö näyttäytyy kolmentasoisena:

kohtaamisena, vastavuoroisuutena ja kumppanuutena. Kohtaamiset voivat olla opintokäyntejä, joissa saadaan tietoja ja nopeita välähdyksiä työorganisaatioista ja niiden toiminnasta. Kohtaamisille on tyypillistä yksisuuntainen tiedonsiirto. Vastavuoroisessa yhteistyössä sen sijaan jaetaan tietoa ja kokemuksia yhdessä organisaation työntekijöiden, opiskelijoiden ja opettajien kesken. Vastavuoroisuus tulee parhaiten esiin erilaisissa oppimistehtävissä, harjoitteluissa, projekti- ja opinnäytetöissä. Oppijoina eivät ole ainoastaan opiskelijat vaan myös työntekijät saavat uusia ideoita ja oppivat uusia työmenetelmiä opiskelijoilta. Kansainväliset opiskelijat tuovat oman kulttuurisen taustansa ja näkemyksensä työorganisaatioon. Kumppanuus-tyyppisessä yhteistyössä opiskelijoilla on aktiivinen rooli uusien menetelmien kehittämisessä tai tapahtumien luomisessa. Organisaatioiden työntekijät luennoivat Diakissa ja opettajat osallistuvat työorganisaation toiminnan kehittämiseen tai ovat mukana projektien ohjausryhmissä. Aineiston perusteella työntekijät, joilla on itsellään kansainvälistä työkokemusta, ulkomainen tutkinto tai näkemystä moninaisesta työelämästä, ovat valmiimpia ottamaan kansainvälisiä opiskelijoita harjoitteluun ja yhteistyökumppaneiksi projekteihin ja opinnäytetyöhankkeisiin.

Monimuotoisuuden monet kasvot. Monimuotoisuusdiskurssit ja niille luodut merkitykset hoiva-alan työyhteisöissä

*Laura Toivo, Turun yliopisto, Turun kauppakorkeakoulu, laura.toivo@utu.fi*

Monimuotoisuus (diversity) nähdään yhtenä organisaatioiden merkittävimmistä haasteista tänä päivänä. Organisaatioiden monimuotoisuus nähdään usein kaksiteräisenä miekkana; siinä missä sen on nähty tuovan kilpailuetua ja tehokkuutta, se on yhdistetty myös konflikteihin ja työyhteisöjen epäyhtenäisyyteen. Termillä "workplace diversity" viitataan useimmiten monimuotoiseen työyhteisöön, jossa monimuotoisuutta voidaan tarkastella useasta näkökulmasta. Diversiteetti onkin kirjallisuudessa jaoteltu muun muassa tietoon perustuviin (koulutus, kokemus), näkyviin (etninen tausta, ikä, sukupuoli) ja arvopohjaisiin (motivaatio, arvot) eroavaisuuksiin, joiden kautta työyhteisön monimuotoisuutta voidaan ymmärtää. Ihmisten välinen samanlaisuus ja erilaisuus määrittävät sen perusteella, miten paljon yhteisiä tai erilaisia tekijöitä he tunnistavat toisissaan. Ihmisten kokemus samanlaisuudesta ja erilaisuudesta saattaakin olla ratkaisevammassa asemassa monimuotoisuuden ymmärtämisessä kuin mitattavissa tai nähtävissä olevat eroavaisuudet. Tämän tutkimuspaperin tavoitteena on näyttää, millä tavoin monimuotoisen työtiimin jäsenet konstruoivat erilaisuutta ja mitä merkityksiä he luovat näille eroavaisuuksille. Tutkimus nojaa diskursiiviseen tutkimusperinteeseen, jossa monimuotoisuus nähdään sosiaalisesti rakentuvana ilmiönä. Diskursiivinen näkökulma on aivan viime vuosina kasvattanut suosiotaan monimuotoisuutta tutkittaessa. Tavoitteena on ymmärtää aiempaa paremmin monimuotoisuuden monet kasvot ja sitä kautta myös monimuotoisessa työyhteisössä toimimisen haasteita ja mahdollisuuksia. Tutkimuksen aineisto on kerätty kunnallisen kotihoidon moniammatillisista tiimeistä, joissa monimuotoisuutta rakennetaan niin etnisen taustan, iän, kokemuksen, koulutuksen kuin arvojen kautta. Tutkimusaineisto koostuu haastatteluista (29kpl) ja dokumenttiaineistosta. Kotihoidossa monimuotoisuus ja monikulttuurisuus näkyvät jo tänä päivänä, sillä alalle koulutetaan paljon maahanmuuttajia työvoimapulaa helpottamaan. Työvoimatarpeen jatkuvasti kasvaessa, ovat kotihoito ja hoiva-ala laajemminkin myös tulevaisuudessa toimialoja, joissa monimuotoisuus ja monikulttuurisuus ovat arkipäivää.

## Työryhmä 25

# Uusia avauksia yrittäjien ja pienten yritysten työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden tutkimisessa ja kehittämisessä

Maahanmuuttajataustaisten yrittäjien verkostoitumista ja työhyvinvointia on tuettava

*Barbara Bergbom, Työterveyslaitos, [barbara.bergbom@ttl.fi](mailto:barbara.bergbom@ttl.fi)*

*Auli Airila, Työterveyslaitos, [auli.airila@ttl.fi](mailto:auli.airila@ttl.fi)*

Maahanmuuttajat toimivat Suomessa jossakin määrin kantaväestöä useammin yrittäjiä.

Maahanmuuttajataustaiset yrittäjät – jotka pääosin toimivat yksin- ja mikroyrittäjinä – ovat samojen haasteiden edessä kuin muutkin pienyrittäjät. Esimerkiksi pitkät työpäivät, vähäisiksi jäävät lomat, rahahuolet ja yksinäisyys kuormittavat niin maahanmuuttajayrittäjiä kuin kantaväestöön kuuluvia yrittäjiä.

Maahanmuuttajilla on kantaväestöön verrattuna kuitenkin hyvinvointiin liittyviä lisähaasteita, kuten kantaväestöä ohuimmat sosiaaliset verkostot kantaväestöön (Peltonen & Pitkänen, 2015), sekä kielitaitoon ja uudessa kulttuurissa toimimiseen liittyvät haasteita sekä kantaväestön maahanmuuttajiin kohdistamia ennakkoluuloja. Siksi maahanmuuttajayrittäjien työhyvinvointiin ja yrittäjien keskinäiseen verkostoitumiseen tulee panostaa. Työterveyslaitos edistää maahanmuuttajataustaisten yrittäjien työhyvinvointia ja verkostoitumista mm. ”Verkostoyhteistyöllä työhyvinvointia mikroyrittäjille” –hankkeessa (2015-2017).

Hanke perustuu Työterveyslaitoksen, Helsingin seurakuntayhtymän ja NewCo YritysHelsingin väliseen yhteistyöhön. Hanke saa rahoitusta Euroopan sosiaalirahastolta ja se toteutetaan pääkaupunkiseudulla.

Hankkeen tavoitteena on lisätä maahanmuuttajataustaisten yrittäjien tietoisuutta työhyvinvoinnin merkityksestä yrityksen menestymisen osatekijänä sekä oman elämäntyytyväisyyden ja terveyden tekijänä.

Hanke pyrkii myös lisäämään maahanmuuttajataustaisten yrittäjien ymmärrystä ja tietoutta keinoista, joilla edistää omaa sekä työntekijöidensä hyvinvointia. Lisäksi hanke pyrkii edistämään maahanmuuttajataustaisten yrittäjien keskinäistä verkostoitumista. Tässä esityksessä kuvataan Työterveyslaitoksen osahankkeen keskeiset tavoitteet, toimintomuodot sekä havaintoja hankkeen toteuttamista maahanmuuttajayrittäjille suunnatuista työhyvinvoinnin työpajoista. Millaisia haasteita maahanmuuttajataustaiset yrittäjät kokevat arjessaan? Millaiset työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat heille tärkeitä? Millaisia tapoja heillä on oman työhyvinvointinsa edistämiseen? Lisäksi esityksessä kuvataan tekeillä olevan maahanmuuttajayrittäjille suunnatun työhyvinvointioppaan keskeisiä teemoja, joihin pyydetään palautetta myös työryhmään osallistujilta.

Muutoskyvykkyydellä kasvuun: työhyvinvointia ja tuottavuutta pk-yrityksiin

*Marianne Ekonen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Liiketoimintayksikkö, [marianne.ekonon@jamk.fi](mailto:marianne.ekonon@jamk.fi)*

*Erica Svärd, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Liiketoimintayksikkö, [erica.svard@jamk.fi](mailto:erica.svard@jamk.fi)*

*Anita Hukkanen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Liiketoimintayksikkö, [anita.hukkanen@jamk.fi](mailto:anita.hukkanen@jamk.fi)*

Pk-yritykset elävät isojen muutospaineiden keskellä. Jatkuva muutos eläminen pakottaa yritykset toimimaan entistä ketterämmin ja vastaamaan asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin kilpailijoita nopeammin. Tästä syystä puhutaankin yritysten muutoskyvykkyydestä tai resilienssistä eli kyvykkyydestä ennakoida esimerkiksi toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia ja sopeuttaa toimintaa niiden mukaisesti. Muutoskyvykkyyttä, kasvua ja tuottavuutta hyvinvoinnista yrityksestä – projektissa kehitämme pk-yritysten muutoskyvykkyyttä. Esityksemme pohjautuu käynnissä olevan projektin empiiriseen aineistoon, joka koostuu pk-yritysten kanssa tehdyistä kehittämistoimenpiteistä. Tavoitteena on auttaa yrityksiä tunnistamaan ne tekijät, jotka edistävät ja toisaalta estävät muutoskyvykkyyttä ja sitä kautta kehittymistä, kasvua ja työhyvinvointia. Käymme esityksessämme läpi, mitä muutoskyvykyys pk-yritysten näkökulmasta tarkoittaa, miten sitä voidaan kehittää ja mitä siitä voidaan oppia. Lisäksi kerromme alustavia tuloksia siitä, millaisia elementtejä olemme muutoskyvykkyydestä löytäneet ja miten muut yritykset voivat jatkossa hyötyä tuloksista.

## Välittömiä työhyvinvointitekoja pk-yrityksiin

*Marja Kijärvi-Pihkala, Lahden ammattikorkeakoulu, marja.kijarvi-pihkala@lamk.fi*  
*Sari Niemi, Lahden ammattikorkeakoulu, sari.niemi@lamk.fi*

Työelämän kehittämishankkeet keskittyvät usein uusien välineiden ja suunnitelmien rakentamiseen mm. työhyvinvoinnin, tuottavuuden ja johtamisen parantamiseksi. Koko yhteiskunnan muutoksen kiihtyessä pitkántähtäimen suunnittelu ja strategiatason kehittäminen työpaikolla karkaa yhä kauemmaksi yksilöistä. Samaan aikaan peräänkuulutetaan työntekijöiden osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä, esimerkiksi työn organisoinnin ja työtekemisen tapojen kokeilevalla kehittämisellä.

Monien aineettomien investointien, kuten työhyvinvointipanostusten takaisinmaksuaika on pitkä. Pk-yrityksillä on harvoin aikaa odotella tai edes ottaa selvää olemassa olevista työkaluista. Pienissä yrityksissä kaivataan nopeita, perustyötä sujuvoittavia arjen innovaatioita ja välittömiä työhyvinvointitekoja, jotka voivat innostaa myös pitkäjänteisempään kehittämiseen. Kehittämisen tulee olla kustannustehokasta ja tarvelähtöistä, johon ammattikorkeakoulujen työelämälähtöinen toimintaperiaate soveltuu.

Esityksessä kuvataan pk-yritysten tarvelähtöisen työhyvinvoinnin kehittämisen iloisia onnistumisia ja käytännön problematiikkaa. Aineistona ovat Lahden ammattikorkeakoulun opiskelija-opettaja-asiantuntija – yhteistyönä toteutetut pienet pk-yritysten työhyvinvointiprojektit. Projektit on toteutettu ESR-osarahoitteisessa Hyvän työelämän ääni –hankkeessa.

Projekteissa on hyödynnetty ketterän kehittämisen periaatteita. Työntekijät ovat projekteissa aktiivisia toimijoita ja työhyvinvoinnin subjekteja, eivät erilaisten toimenpiteiden kohteita. Heidän kokemuksena on myös keskeinen mittari sille, miten projekteissa toteutetut työhyvinvointiteot onnistuvat ja minkälaisia vaikutuksia niillä on.

Työhyvinvointiprojekteista kerätään havainnointi- ja haastatteluaineistoa. Aineiston pohjalta etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin.

- Miten pk-yrityksissä määritellään työhyvinvointi ja minkälaisia toimenpiteitä sen edistämiseksi on tehty?
- Miten ohjattuna opiskelijatyönä toteutetut projektit voivat tukea pk-yrityksen työhyvinvointia ja sen kehittämispyrkimyksiä?

## Esimiesten vertaisfoorumit ja niiden aihepakka Kymppikortit

*Kaarina Latostenmaa, Satakunnan ammattikorkeakoulu, kaarina.latostenmaa@samk.fi*

Esimiesten vertaisfoorumit ja niiden aihepakka Kymppikortit liittyvät Foorumix-hankkeeseen (Esimiesverkostot työkykyjohtamisen tukena), jossa pilotoidaan esimiesten vertaisryhmiä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä Satakunnassa ja laaditaan esimiesten vertaisfoorumimalli. Kymppikorttien ja [www.foorumix.fi](http://www.foorumix.fi)-sivuston materiaalin avulla malli on jatkossa helppo ottaa käyttöön missä vain. Tavoitteena on, että moni työpaikka innostuu perustamaan esimiesten vertaisfoorumin.

Foorumix-hanke alkoi keväällä 2015. Sen rahoittaa Euroopan sosiaalirahaston Vipuvoimaa EU:sta -ohjelma (Keski-Suomen ELY-keskus). Päämääränä on esimiesten vertaisfoorumien avulla lisätä tuottavaa hyvinvointia. Tarkempia tavoitteita ovat esimiesten työkykyjohtamisen kehittyminen, heidän oman jaksamisensa ja osaamisensa paraneminen kokemusten jakamisen kautta sekä pitkäjänteinen verkostoituminen.

Esimiesten vertaisfoorumeita on yritysten sisäisiä ja yritysten välisiä. Avaintekijänä on luottamuksellinen kokemusten jakaminen vertaisten kanssa, sillä johtotasemassa olevan rooli on usein yksinäinen ja paineinen. Esimiesfoorumi on parhaimmillaan jatkuva prosessi, jonka aikana uusia hyviä käytäntöjä luontevasti saadaan työpaikkojen arkeen.

Teemat vertaisfoorumeissa valikoituvat sen mukaan, mistä osallistujat haluavat vaihtaa kokemuksiaan. Prosessin onnistumista varmistaa se, että käytettävissä on teemapakka Kymppikortit, joka luontevasti tuo

keskusteluihin uusia näkökulmia ja työkykyjohtamisen aiheita, sellaisiakin, joita keskustelijat eivät ehkä muuten olisi tulleet ajatelleeksi.

Työkykyjohtaminen, joka kattaa laajasti työyhteisöjen muutos- ja kehittämisprosessit, ongelmien tunnistamisen ja ennaltaehkäisyyn sekä varhaisen tuen, on oiva väline tuottavuuden ja hyvinvoinnin nostoon. Esimiehen osaamisesta ja suhtautumisesta asiaan riippuu paljolti se, miten työyhteisöissä jaksetaan ja parhaimmillaan tuottavasti kukoistetaan. Yhtä tärkeää on esimiehen oma jaksamisen. Se heijastuu siihen, miten koko työpaikka voi.

Vertaisuuspainotus tulee siitä huomiosta, että tieto ja koulutus eivät takaa arjen osaamista. Monet esimiestyöhön liittyvät asiat ovat luonteeltaan sellaisia, että niistä täytyy saada puhua toisten esimiesten kanssa. Foorumeissa vaihdetaan kokemuksia asioista, jotka kuormittavat ja hämmentävät esimiehiä heidän arjessaan sekä saadaan rohkaisua ja kannustusta etenemiseen. Hiljaisen tiedon vaihtuminen ja jaetuista kokemuksista oppiminen on arvokasta. Lisätietoja [www.foorumix.fi](http://www.foorumix.fi)

Naiset työssä -Videovälitteisellä vertaisryhmäohjauksella uusia mahdollisuuksia naisyrittäjien työkyvyn edistämiseen

*Nina Nevanpera, Työterveyslaitos, [nina.nevanpera@ttl.fi](mailto:nina.nevanpera@ttl.fi)  
Heli Hannonen, Työterveyslaitos, [heli.hannonen@ttl.fi](mailto:heli.hannonen@ttl.fi)  
Sanna Vehviläinen, Itä-Suomen Yliopisto, [sanna.vehvilainen@uef.fi](mailto:sanna.vehvilainen@uef.fi)  
Anne Salmi, Työterveyslaitos, [anne.salmi@ttl.fi](mailto:anne.salmi@ttl.fi)  
Merja Turpeinen, Työterveyslaitos, [merja.turpeinen@ttl.fi](mailto:merja.turpeinen@ttl.fi)  
Jaana Laitinen, Työterveyslaitos, [jaana.laitinen@ttl.fi](mailto:jaana.laitinen@ttl.fi)*

Selvitämme videovälitteisen vertaisryhmäohjauksen vaikuttavuutta ja toteutettavuutta naisyrittäjien parissa Pohjois-Pohjanmaalla. Yrittäjän työkyvyn heikentyminen on riski yritystoiminnalle ja sen tuottavuudelle. Aiempien tutkimusten mukaan naisyrittäjät kaipaavat vertaistukea. Haja-asutusalueilla vertaistukea voi olla vaikea saada, jos tapaamisia järjestävät tahot ja muut yrittäjät ovat etäällä. Aiemmassa tutkimuksessamme totesimme videoneuvottelulla toteutetun ja kasvokkain tapahtuvan ravitsemusryhmäohjauksen yhtä tehokkaiksi. Näissä ryhmäläiset olivat yhdessä samassa tilassa. Ohjaus perustui konstruktivistisiin menetelmiin. Ne edustavat kognitiivisen käyttäytymisterapian myöhempiä vaiheita. Konstruktivistisissa menetelmissä uusi tieto rakennetaan aiemman tiedon pohjalle. Sen keinoja ovat mm. itsehavainnointi ja oman toiminnan reflektointi, ongelmanratkaisu, tavoitteen asettaminen sekä sosiaalisen tuen antaminen ja saaminen empatian ja konkreettisen neuvojen avulla. Skype for Business -ohjelmalla toteutettuihin videovälitteisiin vertaisryhmiin osallistui 27 naisyrittäjää, kukin omalta päätelaitteeltaan kotoaan tai työpaikaltaan. Naisyrittäjät vastasivat kyselyyn ryhmätoimintaa ennen ja sen jälkeen. Kysely sisälsi kysymyksiä liittyen työkykyyn, työhyvinvointiin, terveyskäyttäytymiseen ja sosiaalisen tuen saamiseen. Loppukysely sisälsi arvioinnin ryhmätoiminnasta. Ryhmätapaamiset nauhoitettiin, jotta ryhmätoiminnan toteutusta ja ohjausta voidaan kehittää. Jokaisen ryhmätapaamisen päätyttyä ryhmäläisiltä kysyttiin ”Kuinka helpoksi koit osallistumisen Skypen välityksellä?”. Vastausasteikko sisälsi vaihtoehdot: hyvin vaikea (1) - hyvin helppo (5). Ryhmiä oli 5 ja niistä jokaiseen kuului 3-7 yrittäjää. Jokainen ryhmä tapasi 5 kertaa. Kolmessa ryhmässä ensimmäinen tapaaminen tapahtui kasvokkain ja kaksi oli kokonaan videovälitteisiä. Ryhmien tavoitteita olivat vertaistuen antaminen ja saaminen, ongelmanratkaisutaitojen parantaminen ja optimismin lisääminen. Ohjauksen tavoite oli lisäksi tukea elämäntapamuutoksia sekä edistää työkykyä ja terveyttä. Ryhmien välillä toteutettiin välitehtäviä Moodle -oppimisympäristöä hyödyntäen. Alustavien tulosten perusteella ryhmäläisten orientaatio ryhmään osallistumiseen vaihteli. Osa oli tavoiteorientoituneempia, kun taas toiset olivat mukana pääosin sosiaalisen tuen antamiseksi ja saamiseksi. Osallistuminen Skypen välityksellä koettiin keskimäärin helpoksi, vaikka myös ongelmia ilmeni esimerkiksi internetyhteyksissä.

Hankkeet ja rahoittajat:

Naiset työssä -kehittämishanke, jota rahoittaa Pohjois-Pohjanmaan Ely-keskus Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) varoista.



## Maahanmuuttajayritysten lähtökohdat työterveysyhteistyöhön

*Kristina Rajala, Työterveyslaitos, kristina.rajala@ttl.fi*

Tässä esityksessä on tarkoitus selvittää pienten maahanmuuttajayritysten ja työterveyshuoltojen tarpeita työterveysyhteistyöhön. Maahanmuuttajat ovat lisääntyneet Suomessa viimeisen 10 vuoden aikana ja viime talvena tuli suuri pakolaisvirta, joista tuhansia on jo saanut pysyvän turvapaikan. Työ- ja elinkeinoministeriöllä on menossa yrittäjäkierue, jossa maahanmuuttajia houkutellessaan yrittäjiksi. Maahanmuuttajayrityksillä on todettu olevan kuitenkin ongelmia työterveydessä ja –turvallisuudessa enemmän kuin kantaväestön yrityksissä. Heillä on enemmän pitkäaikaissairauksia ja traumaattisista kokemuksista johtuvia mielenterveyshäiriöitä.

Maahanmuuttajilla on useita etuja onnistua yrittäjänä ja työntekijänä. Maahanmuuttajilla on todettu olevan monipuolinen kielitaito. Kotimaassa ja pakomatalla syntyneet yhteydet sosiaalisessa mediassa mobiililaitteita hyödyntäen antavat hyvät mahdollisuudet palvella eri kulttuureista tulleita. Useimmat maahanmuuttajat ovat koulutettuja työkäisiä, jotka ovat motivoituneita uuteen elämään. Heidän uudet näkemykset työelämästä rikastuttavat suomalaista työelämää. He ovat sitkeitä selviytyjiä, jotka ovat kotimaidensa eliittiä. Maahanmuuttajien heikko viranomaisluottamus ja suomalaisen terveydenhuolto- ja turvallisuusjärjestelmän tuntemattomuus heikentävät työterveysyhteistyön mahdollisuuksia.

Työterveyshuoltojen on todettu olevan pienten yritysten tärkein yhteistyökumppani työterveyden ja -turvallisuuden kehittämisessä. Maahanmuuttajataustaisten yritysten työterveysyhteistyö on havaittu vajavaiseksi, eikä pelkästään kieliongelmiin takia. Näyttää siltä, että työterveyshuolloissa ei ole osaamista ja strategiaa käsitellä maahanmuuttajataustaisia yrityksiä. Hyvää tahtoa ja kulttuurisen osaamisen herkkyyttä kyllä löytyy, mutta systemaattisuus käsitellä näitä yrityksiä ja tietoa maahanmuuttajayritysten erityistarpeista puuttuu.

Maahanmuuttajat tarvitsevat tietoa suomalaisesta työterveyshuollosta jo yrittäjyyden alkuvaiheessa yritysneuvonnasta ja muilta työhyvinvointia edistävilta toimijoilta. Maahanmuuttajien työhyvinvointia edistämään tarvitaan myös maahanmuuttajien omia ja muiden yrittäjien jo olemassa yhteisiä verkostoja. Tarvitaan lisää tietoa maahanmuuttajataustaisten pienyritysten tarpeista ja niille omaa työterveysyhteistyömallia.

Avainsanat: maahanmuuttaja, pieni yritys, työterveysyhteistyö

## Työterveyshuollon mallinnus pienyrityksille TyöSyke Oy:ssä

*Pia Raukola, TyöSyke Oy, pia.raukola@tyosyke.fi*  
*Taru Piekkari, TyöSyke Oy, taru.piekkari@tyosyke.fi*

TyöSyke Oy:ssä on koettu haasteena pienyritysten (< 20 työntekijää) työterveyden hoitaminen, koska pienyrityksillä on monenlaisia tarpeita, odotuksia ja käsityksiä työterveyshuollosta. Pienyritysten työterveys on jäänyt isojen asiakasyritysten varjoon. Pienyritysten työterveys koetaan kuitenkin tärkeäksi ja merkittäväksi. Tämän vuoksi on haluttu lähteä mallintamaan pienyritysten työterveyshuoltoa. Mallinnuksessa on havaittu, että pienyritysten työterveyshuoltoa on toteutettu kirjavilla ja raskailla käytännöillä. Tavoitteena on luoda TyöSykkeelle selkeä ja kustannustehokas pienyritysten työterveyshuoltomalli, joka palvelee erilaisten pienyritysten tarpeita. Tavoitteena on parantaa pienyritysten työterveyshuollon vaikuttavuutta.

Mallinnusprosessi alkoi vuonna 2013 työterveyshenkilöstön osallistumisella TTL:n pienyritysten työterveyshuolto-koulutukseen. Pienyrityksiä hoitavat työterveyshoitajat ovat kokoontuneet yhdessä koostamaan mallia pienyrityksille TyöSyke Oy:n sisällä johtavan työterveyshoitajan alustuksen pohjalta 5 kertaa vuoden 2016 aikana. Tämän jälkeen on sovittu mallin arviointiin ja kehittämiseen pienyrityksen mallintamisryhmän yhteiset ajat n. 1 x kuukaudessa alkuun. Mallintaminen on pohjautunut Työterveyslaitoksen ja STM:n Pienyritysten työterveyshuolto-materiaaliin sekä pienyritysten (kuljetusyrityksiä) kanssa käytyihin keskusteluihin heidän odotuksistaan ja näkemyksistään työterveyshuollosta. Mallinnuksen kuvaamiseen on käytetty TyöSykkeen laatukäsikirjan uimari-mallia.

Tärkein muutos pienyritysten hoitamisprosessissa on, että uusi asiakasyrittäjä ohjataan tekemään työterveyshuoltosopimus työterveyshoitajan johdolla työterveyshuollossa tai yrityksessä. Sopimuspalaverissa

laaditaan sopimus, sovitaan yhteistyöstä ja aikatauluista. Prosessin edistämiseksi TyöSyke Oy:lle on palkattu nimetty pienyrityshoitaja. Pienyritysten työterveyshoitajille on ryhmätönohjaus 1 x kk. Talven aikana tavoitteena on tehdä selkeät pienyrityslomakkeet toiminnan pohjalle.

Työterveyshuollon haasteena on kyky perustella tarpeen mukaisia toimintoja provosoitumatta ja perustella kustannuksia. Työterveysyhteistyössä tarvitaan ymmärrystä, että pienyritykset ovat eri ymmärrysasteissa työterveyshuollon osalta. Työterveys tulee nähdä molemmin puolin prosessina, joka asteittain syvenee yhteistyön edetessä. Työterveyshuollossa tarvitaan myös uskallusta hyväksyä, että kaikki yritykset eivät halua syventää yhteistyötä ja heille tulee kertoa vastuunsa asiassa.

Kuule tutkimuskohteena olevien yrittäjien ääntä  
– yrittäjien näkemyksiä tutkimuksessa mukana olemisesta ja tutkimusaiheesta

*Marita Riikonen, Työterveyslaitos, [marita.riikonen@ttl.fi](mailto:marita.riikonen@ttl.fi)*

Työterveyshuollon tuki pienille yrityksille – yhteistoimintakäytännöt ja vaikuttavuus (2015-2018).  
Tutkijaryhmä: Helena Palmgren sekä Simo Kaleva, Leena Kaila-Kangas, Kristina Rajala, Sari Nissinen ja Marita Riikonen

Hankkeen tarkoitus on vastata pienten yritysten ja työterveyshuollon yhteistyön haasteisiin ja kehittää yhteistyötä entistä vaikuttavammaksi. Hankkeessa tuotetaan tutkimustietoa pienten, alle 20 henkilöä työllistävien yritysten ja työterveyshuollon yhteistoiminnasta ja siihen liittyvistä käytännöistä. Pienten yritysten ja työterveyshuollon kehitettävissä yhteistoimintakäytännöissä huomioidaan yritysten kokoon ja toimialaan liittyvät erityispiirteet ja tarpeet.

Hankkeessa selvitetään millaisia vaikutuksia niillä on työpaikkojen

- a) työolosuhteisiin ja työympäristöön,
- b) työyhteisöjen toimivuuteen ja
- c) toimintatapoihin työterveyteen, työturvallisuuteen ja työkykyyn liittyvissä asioissa.

Hanke toteutetaan nk. kenttäkokeena ennen-jälkeen ja tapaus-verroksi –tutkimusasetelmassa

Hankkeen aineisto

Osallistujina on alle 10 henkilöä ja 10–19 henkilöä työllistäviä yrityksiä, jotka toimivat majoitus- ja ravitsemisalalla, rakentamisessa, tietotyössä ja henkilökohtaisissa palveluissa ja niiden työterveyshuoltohenkilöstö. Yritykset ja niiden työterveyshuollot muodostavat toimiala- ja yrityskoko-kohtaisia tapaus-verrokkipareja.

Tapausyrityksissä yhteistoimintakäytäntöjä kehitetään yritysten, työterveyshuoltojen ja tutkijoiden yhteiskehittelynä. Verrokeissa yhteiskehittelyä ei toteuteta.

Yhteistoimintakäytäntöjen vaikutuksia arvioidaan kyselyillä ja ryhmähaastatteluilla, jotka toteutetaan ennen yhteiskehittelyprosesseja ja toistetaan niistä vuoden ja noin puolentoista vuoden kuluttua. Tutkimusaineistona hyödynnetään lisäksi yhteiskehittämisprosessien ja niiden tulosten kuvauksia sekä työterveysyhteistyöhön liittyviä dokumentteja.

Tässä esityksessä tarkastellaan pienten yritysten tähän hankkeeseen liittyviä tutkimuskokemuksia, aineiston keruun kohteena olemisena. Niin tässä kuin useissa muissakin haastattelun, kysymysten sekä yhteistyökehittämisen menetelmiä sisältävissä hankkeissa aineiston saaminen mukaan on arvaamattoman onnekasta. Esitelmässä kuullaan tutkimuksessa mukana olevan näkemyksiä siitä, miksi osallistua tutkimukseen ja miten tutkimuksen kohteena oleminen koetaan. Tämä lisää tutkijoiden ymmärrystä tutkimushenkilöiden hankkimisesta sekä tutkimuskäytännöistä.

Lisäksi kuullaan yrittäjän kokemuksia työterveyspalveluista sekä yhteistyöstä työterveyspalvelun tuottajan kanssa ja yrityksen tarpeita niiden kehittämiseksi.

Onni tulee puun takaa - hyvinvoivat ja tuottavat työpaikat metsä- ja sote- alalle

*Merja Suoperä, Metropolia ammattikorkeakoulu, merja.suopera@metropolia.fi*

*Leena Rekola, Metropolia ammattikorkeakoulu*

*Anu Leppänen, Metropolia ammattikorkeakoulu*

*Irene Gröhn, Metropolia ammattikorkeakoulu*

*Veli-Matti Tuure, Työtehoseura*

*Annikki Pere, Työtehoseura*

*Jukka Korri, Työtehoseura*

*Tarja Marjomaa, Työtehoseura*

Tausta: Onni tulee puun takaa hankkeen toiminnan päämääränä on Uudenmaan alueen metsä- sekä sosiaali-, terveysalojen pk-yritysten henkilöstön työhyvinvoinnin parantuminen ja yritysten tuottavuuden lisääntyminen.

Tavoitteet: työhyvinvointi näkyy yksilössä työnilona ja organisaatiossa voimavarana Tavoitteena mahdollistaa tilanteita, joissa työntekijällä on mahdollisuus osallistua, tulla aidosti kuulluksi, ymmärtää oman roolinsa ja merkityksensä osana kokonaisuutta sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja johtaa sitä. Tavoitteena on, tuottaa yhteistoiminnallisesti työhyvinvoinnin kehittämisen kohteet ja määritellä niihin ratkaisuja, konkreettisia toimenpide-ehdotuksia ja visio yrityksen tulevaisuudesta. Tavoitellaan työntekijöiden vahvistuvaa kokemusta oman työn hallinnasta ja työhön vaikuttamisesta.

Menetelmät: työhyvinvointia on arvioitu ja tarkasteltu monimenetelmällisesti hyödyntäen olemassa olevia mittareita sekä yhteiskehittelyyn pohjaavia työpajatyöskentelyitä. Käytetyt menetelmät on valittu siten, että yksilön kokeman esille nouseminen mahdollistuisi. Yritysten kehittämisprosesseissa kokemuksellinen tieto on yhdistetty sekä terveyttä ja hyvinvointia että työn organisoitumisen ja työympäristön kuormitus- ja voimavaratekijöitä kuvaaviin indikaattoreihin.

Tulokset: työntekijät ovat kokeneet hallitsevansa työnsä (sukupuolesta tai iästä riippumatta), kykenevänsä johtamaan itseään osana kokonaisuutta ja olemaan työssään motivoituneita, hyvinvoivia ja tuottavia. Työn hallinta on merkinnyt yrityksen toiminnan tarkoituksenmukaisuutta ja tehokkuutta. Saadussa aineistossa näkyy yritysten tahtotila kehittää sekä yksilön hyvinvointia että yrityksen toimintaa hyvinvointia tukevaan suuntaan.

Johtopäätökset: toiminta on tuonut esille yritysten työntekijöiden koetun hyvinvoinnin työkontekstissa. Yritykset ovat saaneet hankkeen toiminnan kautta mahdollisuuden tarkastella työyhteisöä kokonaisvaltaisesti. Osallistavaa vahvistumista moniäänisesti on tapahtunut sekä työyhteisöjen sisällä että suhteessa muihin mukana oleviin yrityksiin. Toiminnan kautta on voitu luoda foorumeita, yhteentörmäyksen tiloja, aikoja ja paikkoja yhteiselle jakamiselle ja vertaisoppimiselle. Kahden toisistaan poikkeavan ja sukupuolittuneen (horisontaalinen segregoituminen) toimialan yhteentörmäyttämisen avulla on etsitty ja löydetty ratkaisuja ja innovaatioita edistää ja parantaa työntekijöiden ja yritysten hyvinvointia työkontekstissa.

Ratkaisuja yrittäjien ja pienten yritysten työterveyshuollon kehittämiseksi

*Sari Wuolijoki, Työterveyslaitos, sari.wuolijoki@ttl.fi*

*Minna Männikkö, Työterveyslaitos, minna.mannikko@ttl.fi*

Yrittäjien ja pienten yritysten työterveyshuollon palvelujen hyödyntämisen haasteisiin on etsitty ratkaisuja erityisesti viime vuosina, jolloin tietoisuus yrittäjien ja pienten yritysten merkityksestä kansalliselle kilpailukyvyllä ja hyvinvoinnille on lisääntynyt. Pienten yritysten osuus yrityskannasta on lisääntynyt koko 2000-luvun ajan. Yrittäjyys ja itsensä työllistäminen työllistymisen muotona perinteisen palkkatyön sijaan ja sen ohella on jatkuvassa kasvussa. Keskeisen työkykyä tukevan palvelujärjestelmän – työterveyshuollon – piirissä yrittäjistä ja pienistä yrityksistä on kuitenkin selvästi pienempi osuus kuin keskisuurista ja suurista yrityksistä.

Tässä esityksessä tarkastellaan hanketta, jonka tavoitteena on mahdollistaa yrittäjien ja pienten yritysten työterveyshuoltopalvelujen hyödyntäminen. Hankkeessa kehitetään ja kokeillaan käytännössä työterveyshuoltopalvelujen hankinnan ja organisoinnin uusia muotoja, joiden avulla yrittäjät ja pienet, alle 20 henkilöä työllistävät yritykset voivat parantaa työterveyttään, työturvallisuuttaan ja työhyvinvointiaan. Hankkeen yleisenä tavoitteena on tukea työkykyä ja työssä jatkamista pienissä yrityksissä ja yrittäjien keskuudessa sekä edistää yritysten toimintaedellytyksiä ja työhyvinvoinnista huolehtimista työpaikoilla. Tavoitteena on, että yrittäjien ja pienten yritysten tarpeisiin vastaavia työterveyshuoltopalveluja on helposti saatavilla koko maassa, palvelut ovat työpaikkojen käytössä, ja niiden vaikuttavuus on parantunut.

Esityksessä kuvataan hankkeen käytännön toteutusta Pohjois-Karjalassa, siellä saatuja kokemuksia ja käynnistymässä olevia kokeiluja, jotka ovat tulosta yrittäjien, pienten yritysten ja työterveyshuoltojen yhteiskehittämisestä TTT-palvelut hankkeessa yhteistyössä Pohjois-Karjalan Työpaikkojen työhyvinvointiverkoston alueverkoston kanssa. TTT-palvelut –hanke on laajemman, valtakunnallisen ESR-rahoitteisen Tyhyverkoston –hankkeen osaprojekti, joka toteutetaan vuosina 2015-2018 alueellisina kehittämisinterventioina. TTT-palvelut –hanke on käynnistynyt vuoden 2015 lopussa Pohjois-Karjalassa.

## Työryhmä 26

### Kun mikään ei riitä -symposium

Symposiumissa pohditaan työn alla olevan kirjahankkeen tematiikkaa. Kirja rakentaa kriittistä ymmärrystä tietokyykapitalismin ja uuden työn rajattomista vaatimuksista, joissa korostuvat vapauden, autonomian ja mielialojen hallinnan ihanteet sekä sulavat siirtymät erilaisilla elämäntilillä. Tietokyykapitalismissa (työ)elämä personoituu ja suuntautuu yhä enemmän yksilön sisäisten potentiaalien ja ominaisuuksien arvioimiseen ja hyödyntämiseen. Kaikkien työntekijöiden, kansalaisten ja yksilöiden hyveiksi nousevat puuhakkuus, innostuneisuus, joustavuus ja sinnikkyys. Persoonaa ja tunteet on laitettava peliin huippusuorituksiin tähdättäessä. Tosiasiassa kuitenkin yksilölliset tarpeet, intressit, valinnan mahdollisuudet ja tilat näyttävät olevan katoamassa. Kaikki eivät voi päästä "huipulle", ja yhä useampi kokee olevansa kelvoton, kun mikään ei riitä. Mitä nykyisessä yhteiskunnallisessa hyveilmapiirissä tapahtuu niille, jotka katoavat kokonaan näkyvistä koulutuksen ja työelämän tihenevissä siirtymissä, säröissä ja katkoksissa? Symposiumissa näitä teemoja tarkastellaan koulutuksen ja työelämän, näiden katvealueiden sekä työn ulkopuolisen elämän näkökulmista. Pyöreän pöydän kokoontumisessa kirjahankkeen kirjoittajat avaavat toisilleen ja yleisölle näkökulmiaan kirjan tematiikkaan tekeillä olevien artikkeleidensa kautta. Tavoitteena on käsitteellistää tuoreella tavalla tietokyykapitalismin rajattomien vaatimusten keskellä kamppailevan aikuisväestön elämäntodellisuuksia. Hyveilmapiirin ja siihen liittyvän moraalisen säätelyn analyysin ohella tarkastelua jalkautetaan kokemukselliselle ja tulkinnalliselle tasolle etsien erilaisia tapoja, tiloja ja käytäntöjä, joissa tietokyykapitalismin arjessa toimivat yksilöt kamppailevat löytääkseen hyvän elämän edellytyksiä. Samalla etsitään ajan hengelle vaihtoehtoista sanastoa sekä uusia, toivoa luovia ajattelu- ja toimintatapoja.

## Työryhmä 27

### Työnteon tavat haastavat edunvalvonta-ajattelun

Työtaistelut Suomessa – historiallisia ja vertailevia näkökulmia

*Tapio Bergholm, SAK, tapio.bergholm@sak.fi*

Helsingin Sanomien kokenut toimittaja Unto Hämäläinen arvioi helmikuussa 2006 Suomen työmarkkinoiden rauhoittuneen dramaattisesti. Hän ihmetteli, ettei lakko sanaa juuri näkynyt otsikoissa. Hämäläisen mukaan tämä johtui siitä, että koko ilmiö oli miltei kadonnut. Työtaisteluiden ja työtaisteluissa menetettyjen työpäivien lukumäärä oli laskenut murto-osaan 1970-luvun huippuvuosista.

Aivan toisenlaisen kuvan Suomen tilanteesta ja viime vuosien kehityksestä antoi entinen valtakunnansovittelija Juhani Salenius, kun häntä haastateltiin Ylen uutisissa marraskuussa 2015. Hän mukaansa työrauhajärjestelmä ei toiminut Suomessa lainkaan ja se heijastui Suomen luotettavuuteen maailmalla. Salenius jyrähti: "Meillä oli viime vuonna 143 lakkoa, Ruotsissa viisi ja Norjassa kymmenen. Tämä systeemi ei nyt toimi." Hän kehotti työmarkkinajärjestöjä ottamaan mallia muista Pohjoismaista. Ne olivat onnistuneet luomaan hyvän työrauhan ja siellä asiat sujuivat. Kilpailukykykin oli parantunut. Entinen valtakunnansovittelija ei ymmärtänyt, miksei Suomessa voitaisi ottaa mallia muista Pohjoismaista.

Unto Hämäläisen analyysi ei synnyttänyt laajaa uutisointia eikä yleistä keskustelua Suomen työmarkkinoiden nopeasta rauhoittumisesta. Juhani Saloniuksen arvio Suomen työrauhatilanteen poikkeuksellisesta heikkoudesta puolestaan toistettiin useissa tiedotusvälineissä. Entisen valtakunnansovittelijan ydinviesti tuli vahvasti läpi, kun Suomen 143 lakkoa ja Ruotsin 5 lakkoa asetettiin jatkouutisoinnissa rinnakkain.

Miten näin erilaiset kuvat työmarkkinoiden todellisuudesta ovat mahdolliset? Hämäläisen ja Saloniuksen käyttämä aineisto oli selvästi erilainen. Hämäläinen oli tehnyt historiallisen tarkastelun vuosista 1970–2004. Hän oli tarkastellut sekä työtaisteluiden lukumäärää että menetettyjä työpäiviä. Salenius katsoi vain työtaistelujen lukumäärää kolmessa Pohjoismaassa yhtenä poikkileikkausvuonna 2014.

Tämä paperi pyrkii kuvamaan parhaalla käytettävissä olevilla aineistoilla Suomen työtaistelujen lukumäärään ja laajuuden muutosta vuosina 1970–2015. Lisäksi tehdään kansainvälistä vertailua tämän vuosituhannen työtaisteluista Pohjoismaissa ja laajemminkin.

Kyse ei ole vain numerosarjoista vaan samalla esitetään tulkinta suomalaisten työtaisteluiden luonteen historiallisesta ja yhteiskunnallisesta muutoksesta, joka kytkeytyy työmarkkinoiden olennaisiin muutoksiin.

Luottamusmies, tunteet ja toimijuus - edunvalvonta matalapalkkaisella yksityisellä palvelusektorilla

*Ville Kainulainen, Helsingin yliopisto, ville.kainulainen@helsinki.fi*

Yksityistä palvelusektoria on pidetty haasteellisena alueena ay-liikkeelle, mitä on selitetty esimerkiksi työntekijöiden korkealla vaihtuvuudella, opiskelijoiden ja maahanmuuttajien suurella osuudella sekä osaaikaisten työsuhteiden yleisyydellä. Tutkimuksessani analysoin sitä, millaisten uudistuspaineiden kohteena perinteinen suomalainen työmarkkinajärjestelmä ja ammattiyhdistystoiminta ovat matalapalkkaisen ja naisvaltaisen yksityisen palvelusektorin luottamusmiestoiminnan näkökulmasta. Tutkimukseni keskiössä ovat näiden ns. "pikkikaulustyöpaikkojen" edunvalvonnan arkiset käytännöt ja luottamusmiesten toiminnalleen antamat merkitykset.

Tutkimuksen aineisto koostuu vuosina 2009–2014 tuotetusta laadullisesta aineistosta, joka sisältää yksilö- ja parihaastatteluja, ryhmäkeskusteluja, sekä Palvelualojen ammattiliiton (PAM) ja luottamusmieskoulutuksissa ja työpaikoilla toteutetun havainnointiaineiston. Kysyn, millaista toimijuutta luottamusmiehillä mahdollistuu palvelutyön arjessa sekä miten toimijuus ja tunteet kietoutuvat yhteen luottamusmiestoiminnan käytännöissä. Lisäksi olen kiinnostunut siitä, miten toimijuuden ja tunteiden väliset kytkökset ovat sukupuoleen ja yhteiskuntaluokkaan kiinnittyneitä.

Tutkimustuloksissa osoitan, miten matalapalkka-alojen työntekijöiden huoli toimeentulosta ja riittävistä työtunneista yhdessä työn tehostamispaineiden, kilpailutusten, henkilöstömäärän supistamisen ja lisääntyvien yt-neuvotteluiden kanssa tuottaa työpaikoille vastaansanomattomuuden kulttuuria, joka haastaa perinteistä kollektiiviseen identiteettiin nojaavaa ammatillista edunvalvontaa. Edunvalvonnan kohteeksi asettuu kollektiivisen ryhmän sijaan toimeentulon kanssa taisteleva yksilö ja edunvalvonnan subjektiksi muodostuu epävarman työmarkkina-aseman takia passivoituva yksittäinen työntekijä. Luottamusmiesten toimijuutta raamittaa pelon ilmapiirin ohella vaikeiden asioiden kohtaamiseen liittyvä omien tunteiden käsittely, vuorovaikutukseen liittyvä tunteiden hallinta ja kontrolloiminen sekä tunteiden kautta tapahtuva vakuuttaminen ja vaikuttaminen.

Työryhmälustukseni perustuu väitöskirja-artikkeliini, jota parhaillaan kirjoitan sukupuolta, valtaa ja korporatismia tutkivassa GePoCo-hankkeessa Helsingin yliopistossa.

Toimihenkilöliikkeen naiskuvat 1954–1975

*Ilkka Levä, Helsingin yliopisto, ilkka.leva@helsinki.fi*

Naisten asema Suomessa sekä toimihenkilöliikkeessä on muuttunut varsin radikaalisti viimeisten vuosikymmenien aikana. Muutos on tapahtunut yhteiskunnan muuttuessa esimodernista maatalousvaltaisesta valtiosta nykyiseksi jälkimoderniksi palveluyhteiskunnaksi, jonka seurauksena myös naisten asema on muuttunut. Muutoksien lisäksi naisten asemassa ja naiskuvassa on kuitenkin ollut myös selkeitä jatkuvuuksia ajanjaksolla 1950-luvulta nykypäivään. Artikkelissa korostuu historiallinen aika ja sen muutos. Kysyn artikkelin pohjalta mitä artikkelissa olevan tematiikan sukupuoliasetelma työelämässä kertoo nykypäivästä ja ajastamme. Läpikulkevana teemana on samapalkkaisuusasia. Mika Pantzar ja Ilkka Halava (2013, 68) kirjoittavat: ”Se, että neljä viidestä varhaisessa keski-iässä olevasta suomalaisesta naisesta haluaa vaihtaa palkankorotuksensa vapaa-aikaan, kertoo niin työelämän kuin koko markkinataloudenkin kehittämisen merkittävästä haasteesta (Nurmela ym. 2001).” Judith Butlerin performatiivisuuden teorian mukaan sukupuolta tehdään toistamalla tiettyjä miehisiksi ja naisisiksi kulttuurisesti sukupuolittuneita tekoja eli eleitä, asentoja ja puhetapoja. Tämä viittaa vakiintuneiden sukupuoliesitysten jatkuvan toiston olennaisuuteen mutta myös muutoksen mahdollisuuteen toistossa tapahtuvien toisin tekemisten myötä. Butleria mukaillen tulee siis tutkia sitä, miten sukupuolikäsityksiä uusinnetaan ja on uusinnettu. (Rossi 2010, 26–28.) Tutkin artikkelissani toimihenkilöliikkeen naiskuvaa ajanjaksolla 1954-1975 toimihenkilöliikkeen keskeisten julkaisujen kautta (Akateeminen, Akava-lehti, STTK-lehti, TVK-lehti).

Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus

*Milja Saari, Helsingin yliopisto, milja.saari@helsinki.fi*

Esittelen työryhmässä Talous & Yhteiskunta -lehteen tarkoitettua artikkelikäsitelmää juuri ilmestyneen yleisen valtio-opin väitöskirjani ”Samapalkkaisuus neuvoteltu oikeus - naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisenä kysymyksenä korporatistisessa Suomessa” keskeisistä tutkimustuloksista. Väitöskirjatutkimukseni taustalla oli kysymys siitä, miksi oikeudellisten samapalkkaisuusvelvoitteiden toimeenpano on työpaikoilla ollut niin vaikeaa ja samapalkkaisuuden politiikan tulokset vaatimattomia. Kaksitasoinen tutkimusongelma oli: 1) millaiset diskursiiviset ja institutionaaliset järjestykset rakentavat kehyksen samapalkkaisuuspolitiikalle 2000-luvun Suomessa; ja 2) mitä nämä diskursiiviset ja institutionaaliset järjestykset kertovat tasa-arvopolitiikan ja tasa-arvotyön sukupuolittuneista valtajärjestyksistä? Tutkimuskysymykset olivat 1) miten sukupuolten välinen palkkaeriarvoisuus määrittyy yhteiskunnallisena ongelmana; 2) miten palkkasyrjinnän kieltävä ja samapalkkaisuuden edistämistä edellyttävä tasa-arvo-oikeus ja palkat työmarkkinakysymyksenä kohtaavat yhtäältä poliittisessa prosessissa samapalkkaisuuden edistämismuotoilussa ja toisaalta niiden toimeenpanossa työpaikoilla; ja 3) mitä haasteita vallitseva oikeistokonservatiivinen ja uusliberaali aika asettaa tasa-arvo- ja samapalkkaisuuspolitiikalle, sen teemoille, instituutioille, kielelle ja toimijoille? Teoreettinen viitekehys muodostui sukupuolen, vallan, korporatistisen, tasa-arvopolitiikan ja oikeuden teorioista. Keskiössä olivat samapalkkaisuuden politiikan diskurssit, instituutiot ja toimijat sekä legitimitietin kysymykset, joita tutkin konstruktivistisen policy-

analyysin, feministis-diskursiivisen luennan ja toimintatutkimuksen välinein. Keskeisimmät osatutkimuksissa käytetyt aineistot olivat samapalkkaisuuden politiikkaan liittyvät poliittiset ja hallinnolliset asiakirjat sekä naisvaltaisen finanssialan luottamusmiesten haastattelut ja yritysten tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset sekä koulutusmuistiinpanoni vetämistäni tasa-arvokoulutuksista. Väitöskirjassani osoitin, että samapalkkaisuus on poliittisesti erittäin kiistelty aihe, jonka takia kolmikantakonsensusta palkkatasa-arvon toteuttamisen keinoista ei ole saavutettu. Tämä on johtanut symboliseen tasa-arvolainsäädäntöön, jonka toimeenpanon edellytykset on jätetty auki. Samapalkkaisuuden politiikkaa nähdään irrallisena muusta puolue- ja työmarkkinapolitiikasta, jolloin sukupuolten palkkatasa-arvo näyttäytyy erillisenä alueena sen toteutumisen edellytyksiä purkavasta oikeisto-konservatiivisesta politiikasta.



## Työryhmä 28

# Tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikainen kehittäminen Suomessa – tutkimus käytännön kehittämistyön tukena

Osallistavalla johtamisella työhyvinvointia ja turvallisuutta: Levi, Ruka ja Ylläs

*Pekka Iivari, Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutti, pekka.iivari@lapinamk.fi*

Hiihtokeskukset ovat tärkeässä asemassa matkailupalveluiden tarjoajina, alan työllistäjinä ja alueiden vetovoimaisuuden vahvistamisessa. Huomiota pitää kuitenkin kiinnittää turvallisuuden ja työhyvinvoinnin johtamiseen, työntekijöiden toimintakyvyn parantamiseen sekä työskentelyolosuhteiden kehittämiseen. Hiihtokeskustyö on fyysisesti vaativaa ja myös psyykkisiä voimavaroja tarvitaan monissa tilanteissa. Kausiluontoisuus sekä sesonki- ja pätkätyöläisyys luonnehtivat työnkuva. Tiukalle joudutaan etenkin sesonkeina ja kuormituspiikit Lapin matkailussa osuvat yleensä joulun tienoille ja kevääseen. Hiihtokeskusten työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden johtaminen on monitoimijaisen verkoston hallintaa ja kehittämistä.

Tutkimushankkeessa kehitetään hiihtokeskusten työhyvinvoinnin ja turvallisuuden osallistava toimintamalli, jossa työnantaja- ja työntekijäryhmät sitoutuvat verkostomaisella toiminnalla turvalliseen ja laadukkaaseen työympäristöön osana työhyvinvointia. Lapin ammattikorkeakoulun, Matkailualan tutkimus- ja koulutusinstituutin sekä Lapin yliopiston toteuttama tutkimushanke pohjautuu Työelämä 2020 -hankkeeseen. Levillä, Rukalla ja Ylläksellä toimivissa kohdeyrityksissä työskentelee sesonkeina yhteensä noin 500 henkilöä.

Tutkimusmenetelmänä sovelletaan pääasiassa toimintatutkimusta (action research), joka soveltuu hyvin hiihtokeskuksen kaltaiseen monimuotoiseen tutkimuskohteeseen. Tutkimuksen perusaineisto kerätään kyselyillä, haastatteluilla ja työn havainnoinnilla. Lisäksi pidetään yhteisiä työpajoja henkilöstöryhmien ja esimiesten kanssa. Tutkimusmenetelmällä on suora yhteys käytännöllisiin ratkaisuihin, joiden odotetaan jäävän pysyväksi toimintatavaksi tutkimuskohteissa. Osallistavalla toimintatavalla luodaan yhteiset työhyvinvoinnin ja turvallisuuden tavoitteet sekä keinot niiden saavuttamiseen.

Hankkeen tuloksena syntyvä osallistava toimintamalli sekä työhyvinvointi- ja työturvallisuusopas on hyödynnettävissä myös muissa hiihtokeskuksissa sekä matkailu- ja asiakaspalveluyrityksissä. Tulokset tarjoavat välineitä vastata ennakoivalla tavalla tulevaisuuden työelämän kehittämistarpeisiin monimuotoisella matkailualalla.

Työsuojelurahaston rahoittama tutkimushanke toteutetaan yhdessä Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n, työnantajia ja yrittäjiä edustavan Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRan ja Suomen Hiihtokeskusyhdistys ry:n kanssa. Vuoden 2016 alussa käynnistynyt hanke kestää vuoden 2017 loppuun saakka.

Arviointitutkimus kuntauudistuksessa – työelämän laadun ja tuottavuuden risteyskohdassa

*Esa Jokinen, Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto, esa.jokinen@uta.fi*

Kysyn esityksessäni, millä tavoin arviointitutkimus voi toimia apuna työelämän laadun ja tuottavuuden samanaikaisessa kehittämisessä. Käytän esimerkkinä kokemuksia kunta- ja palvelurakenneuudistuksen henkilöstövaikutusten arviointitutkimuksesta. Taustalla olevassa sosiaalipsykologian väitöskirjatutkimuksessa hyödynnetään autoetnografista lähestymistapaa, jossa aineistona palvelee toteutettu arviointitutkimus, sen menetelmät, tulokset ja toteutusprosessi. Tuo arviointi koostui laajasta kysely- ja dokumenttiaineistosta ja niiden monitahoanalyyseistä, ja sen kohteena oli 38 suomalaista kuntaa, joista osassa rakenteellinen uudistus toteutettiin ja osassa ei vuosina 2007–2012. Tutkimuksen perusteella potentiaalisia yhtymäkohtia arviointitutkimuksen ja työelämän kehittämisen välillä olivat seuraavat: 1) arviointitutkijan vuorovaikutus sidosryhmien kanssa, 2) kohdespesifi metodologia sekä 3) muutosteoriat. Työelämän laadun ja tuottavuuden samanaikaisen kehittämisen kannalta on tärkeää, että arviointitutkija i) näkee oman työnsä ja roolinsa arviointitutkimuksen sosiaalisessa toteutuskontekstissa, ii) hyödyntää sosiaalisen vuorovaikutuksen käsitteitä ja metodologiaa sekä lopulta iii) huomioi paitsi omat havaintonsa arviointikohteesta myös siihen liittyvän

tiedontuotannon ja merkityksenannon ehdot. Tämä tutkimus ei tuota valmiita vastauksia vaan pyrkii osoittamaan polkuja ja siltoja, jotka yhdistävät arviointitutkijan, päätöksentekijöiden ja käytännön kehittäjien työkenttää, jossa eri roolit eivät välttämättä erotu tarkkarajaisina toisistaan. Keskeisenä osana analyysia ovat metodologinen pohdinta, arviointitutkijan roolin etsintä kompleksissa toimintaympäristössä sekä arviointitutkimuksen suuntauksien tunnistaminen.

## Ammattikorkeakoulut ja uusi osaaminen työelämän kehittäjinä

*Riitta Rissanen, Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry, riitta.rissanen@arene.fi*  
*Hannele Seppälä, Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry, hannele.seppala@arene.fi*  
*Juha Viitasaari, Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto, Arene ry, juha.viitasaari@arene.fi*

Työelämän kehittäminen, uuden osaamisen ja uusien toimintamallien tuottaminen on osa ammattikorkeakoulujen yhteiskunnallista tehtävää. Ammattikorkeakoulut vastaavat tulevaisuuden haasteisiin tarjoamalla autenttisia, työelämälähtöisiä oppimisympäristöjä ja aitoja mahdollisuuksia opiskella työelämän ja korkeakoulujen verkostoissa käytännön ongelmia tunnistuen ja ratkoen. Opiskelussa on vahva tulevaisuusorientaatio. Koulutus linkittyy korkeakoulujen tutkimus- ja kehittämisosaamiselle ja opiskelijat ovat keskeisesti mukana innovaatiotoiminnassa. Ammattikorkeakoulujen TKI-ympäristöt ovat työ- ja elinkeinoelämän ja korkeakouluyhteisön jäsenten kohtaamispaikkoja.

Ammattikorkeakoulujen YAMK-tutkinnot ovat maisteritasoisia tutkintoja, joissa opiskellaan työn ohessa. Ammattikorkeakoulut tarjoavat uutena koulutusmuotona myös korkeakoulututkinnon suorittaneille työelämässä oleville tarkoitettuja erikoistumiskoulutuksia, joiden tavoitteena on erityisasiantuntijuuden kehittäminen. Erikoistumiskoulutusten erityispiirteenä on verkostomaisuus ja laaja-alainen korkeakoulujen ja työelämän yhteistyö osaamistarpeiden ennakoinnissa, koulutusten suunnittelussa ja toteutuksissa. Sekä YAMK-koulutus että erikoistumiskoulutukset ovat yhteiskunnan kannalta tarkasteltuna vaikuttavia korkeakoulutuksen muotoja, koska osaaminen on heti siirrettävissä yritysten ja muiden organisaatioiden kehittämiseen. Koulutuksiin sisältyvät työelämän organisaatioon tehtävät tutkimus- ja kehittämisprojektit tuovat kanavan korkeakoulujen ja työelämän väliselle dialogille, verkostojen syntyiselle ja uuden tiedon ja osaamisen kehittämiselle korkeakoulujen ja elinkeinoelämän välisenä yhteistyönä. Ammattikorkeakouluissa opiskeluiden osaamis- ja tietoperustassa korostuu monialaisuus, yhteistyövalmiudet, tiedon yhteisluominen ja soveltaminen, kokonaisuuksien hahmottaminen sekä ratkaisukeskeisyys. Osaamisella pyritään vastaamaan työn ja myös työteon kulttuurin muutokseen, jossa yhteisöllinen toiminta ja verkostojen merkitys lisääntyy sekä toisaalta yksilön vastuu oman osaamisen kehittämisestä korostuu.

Esityksen tarkoituksena on pohtia ammattikorkeakoulujen koulutusmuotojen, toimintamallien ja osaamisen merkitystä työelämän kehittämisessä. Aineistot perustuvat Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n toteuttamaan YAMK-tutkintoa koskevaan selvitykseen, joka toteutettiin keväällä 2016 osana rakenteellisen kehittämisen hanketta. Koulutuksen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden arvioinnissa hyödynnetään Arenen ja UNIFIn toteuttamaa yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen viitekehystä <http://vaikuttavakorkeakoulu.arene.fi/>

## Organisaatioiden resilienssiä etsimässä

*Heli Talja, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy, heli.talja@vtt.fi*  
*Jukka-Pekka Heikkilä, Humap Oy*  
*Mika Nieminen, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy*

Työelämä on muuttunut viime vuosikymmeninä radikaalisti. Erityisesti globalisaation ja uusien teknologioiden vaikutuksesta yritysten toimintaympäristö on tullut yhä kytkeytyneemmäksi ja sen myötä ennakoimattommaksi. Tilanteet vaihtelevat nopeasti. Verkottuminen ja toiminnan hajauttaminen ovat usein käytettäviä keinoja muuttuvassa maailmassa elämiseen ja sen vaihtelevuuden hyödyntämiseen. Uusissa kokoonpanoissa tapahtuu rajapintoja ylittävää oppimista, ja toimijoiden keskinäinen vuorovaikutus synnyttää itseorganisoitumista ja sen myötä muuntumista myös organisaatiotasolla. Totutut tavat johtaa organisaatioita ja niissä työskenteleviä ihmisiä eivät tällaisessa tilanteessa enää toimi. Niiden sijasta organisaatiot tarvitsevat sopeutumisen- ja muutoskykyä, jotta ne selviytyisivät ja menestyisivät kriisien ja suurten muutosten pyörteissä.

Koko johtamisparadigman tulee muuttua niin, että organisaatioita ei enää ajatella koneina vaan monista itsenäisistä toimijoista koostuvina muuttuvina järjestelminä.

VTT:n ja TTL:n yhteistyönä toteutetussa, kesällä 2013 päättyneessä Tekesin Liideri-ohjelman ResCas-tutkimushankkeessa selvitimme, millaisia keinoja erityyppisillä organisaatioilla jo on käytössä muutoksessa elämiseen ja mitä ne tarkoittavat niin yksilön, ryhmän kuin koko organisaationkin näkökulmasta. Havaintojemme mukaan tulisi nykyorganisaatioiden luopua pyrkimyksestä turvata tulevaa toimintansa yksityiskohtaisen suunnittelun ja seurannan keinoin ja pyrkiä sen sijaan kehittämään uudenlaisia toimintatapoja, jotka edistävät niiden resilienssiä, kykyä elää muuttuvassa maailmassa.

Artikkelissa esittelemme tuloksia VTT:n osahankkeesta, jossa fokus oli resilienssissä verkottuneessa työssä. Tarkastelimme erikokoisia ja erilaisissa konteksteissa verkottuneesti toimivia organisaatioita, joista keräsimme aineistoa pääasiassa haastatteleamalla. Osaan caseista liittyi uusien, eri toimijoita innovatiivisesti linkittävien organisatoristen käytäntöjen yhteiskehittely. Kompleksisten adaptiivisten järjestelmien viitekehyksen lisäksi jäsennämme resilienssin ilmenemistä case-yrityksissämme Morganin organisaatiometaforien esiin nostamien näkökulmien avulla. Tarkastelu osoittaa organisaatioiden kulkevan resilienssiä etsiessään montaa eri tietä, joista osa on valittu tarkoituksellisesti ja osa taas on tiedostamattomasti kehkeytyneiden toimintatapojen tulosta. Esimerkiksi vallan, yhteistyön ja vuorovaikutuksen näkökulmista eri tiet näyttäytyvät hyvin erilaisina.

Roboteistako tuottavuutta ja työapua hoiva-alalle?

*Tuuli Turja, Tampereen yliopisto, tuuli.turja@uta.fi*

*Heli Talja, VTT, heli.talja@vtt.fi*

*Lina Van Aerschot, Tampereen yliopisto, lina.van.aerschot@uta.fi*

*Marketta Niemelä, VTT, marketta.niemela@vtt.fi*

Väestön ikääntyessä sosiaali- ja terveystalouden kysyntä kasvaa merkittävästi Suomessa. Tämä johtaa kustannus- ja työvoimapaineisiin, ja jo nyt hoiva-alan ammattilaiset ovat ilmaisseet huolensa tämänhetkisen hoivan laadusta. Työ itsessään on kuormittavaa ja se koetaan huonosti arvostetuksi. Esimerkiksi Superliiton (2016) kyselyyn vastanneista valtaosa (70 %) lähi- ja perushoitajista harkitsee alan vaihtoa. Hoiva-alan imua opiskelu- ja työpaikkana voidaan lisätä teknologisilla ratkaisuilla. Niitä hyödyntämällä on mahdollista sekä parantaa hoivatyön tuottavuutta että vähentää sen kuormittavuutta. Teknologisia apuvälineitä ja robotiikkaa voidaan käyttää avustamaan esimerkiksi fyysisesti raskaissa tai epäergonomisissa hoivatyötehtävissä. Hoivarobotit toimivat joko itseohjautuvasti tai niiden ohjaus on suunniteltu mahdollisimman intuitiiviseksi, mistä syystä niitä kutsutaan uuden sukupolven apuvälineiksi. Integroituessaan työelämään robotiikka muuttaa työtä ja työnjakoa niin yksilön, organisaation kuin koko yhteiskunnankin tasolla. Suomen Akatemian strategisen tutkimuksen rahoittamassa, lokakuussa 2015 käynnistyneessä ROSE-hankkeessa "Robotit ja hyvinvointipalvelujen tulevaisuus" tarkastellaan kokonaisvaltaisesti robottien mahdollistamaa hyvinvointipalvelujen transformaatiota. Tutkimuksessa yhdistetään teknologian suunnittelu- ja käyttäjänäkökulmat eri tieteenalojen voimin: automaatiotekniikasta ja signaalinkäsittelystä informaatiotieteiden ja tuotantotalouden kautta yhteiskuntatieteisiin ja filosofiaan. Tutkimukseen osallistuu kuusi suomalaista tutkimusorganisaatiota Aalto-yliopiston johdolla. Työelämän tutkimuspäivillä esittelemme työn muutosta sekä väestön asenteita työssä avustavia robotteja kohtaan. Eurobarometreihin perustuva tilastollinen monitasoanalyysimme osoittaa robottien olevan hyväksyttävissä keskimääräistä paremmin silloin, kun töiden automatisointi ei ole uhkana omalle työtilanteelle. Jatkossa tarkastelemme, millä tavoin hoiva-alan ammattilaisten asenteet eroavat väestötason asenteista. Laajassa työntekijäkyselyssä (n > 4000) kartoitamme hoitajien ja fysioterapeuttien kokemuksia roboteista ja selvitämme, millaisissa työtehtävissä he haluaisivat hyödyntää robotiikkaa.

## Innovatiivisen osaamisyhteisön johtamiset haasteet: arjen kokemuksia oppimisympäristöistä

*Elina Ylikoski, Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak), elina.ylikoski@humak.fi*

*Teemu Ylikoski, Laurea-ammattikorkeakoulu, teemu.ylikoski@laurea.fi*

Puheenvuoro käsittelee innovatiivisen osaamisyhteisön rakentamisen ja johtamisen haasteita – vauhdittajia ja hidasteita. Sekä akateemisen että poliittisen keskustelun perusteella oppilaitosten muuttumiselle työelämälähtöisemmiksi on kova paine. Aidosti työelämän ja oppimisen rajoja murtava yhteisö ei kuitenkaan ole aina helppo rakentaa. Esitys pohjautuu kirjoittajien käytännön työkokemukseen ja tapaustutkimukseen työelämälähtöisyyden ja yrittäjyyden vahvistamista ammatillisessa koulutuksessa

[http://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/pdf/ERIKOISNUMERO\\_2015\\_Oksanen-Ylikoski.pdf](http://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/pdf/ERIKOISNUMERO_2015_Oksanen-Ylikoski.pdf).

Tarkastelimme tutkimuksessa sitä, miten monitoimijainen osaamisyhteisö rakentuu oppilaitoksen yhteyteen tukemaan ammatillista oppimista. Halusimme selvittää, mitä mahdollisuuksia ja ongelmia tällaisten yhteisöjen toimintaan liittyy. Esittelimme Espoossa toimivan InnoOmnian, jossa oppilaitoksen yhteyteen on syntynyt monitoimijainen osaamisyhteisö. Kun perinteisiä siloja rikotaan, opetus muuttuu yrittäjien, opettajien, muun henkilöstön ja opiskelijoiden kanssaoppimiseksi. Muutos ei ole kuitenkaan kivuton. Laajasta, eri toimijoiden tuottamasta teksti- ja kuva-aineistosta nousee esille yhteisön rajoja, toimintakulttuuria, rakenteita ja johtamista koskevia jännitteitä. Yhteisö ei näyttäydy osallistujille yhtenäisenä, vaan jokaisella toimijalla näyttää olevan oma käsityksensä yhteisöstä, "minun InnoOmniani". Erilaisista odotuksista seuraa ristiriitoja toimijoiden välillä. Tutkimus antaa viitteitä siitä, että innovatiivinen, yrittäjämäinen yhteisö sisältää väistämättä myös repiviä ja ristiriitaisia voimia. Erilaiset haasteet toisaalta luovat vankan pohjan osaamisyhteisön syntymiselle, mutta toisaalta luovat jännitteitä sen toimintaan. Erityisen merkitykselliseksi nousevat myös innostuneisuus ja työn ilo yhteisön kantavina voimina. Ristiriitoja sietävän, innostusta ja työn imua lisäävien osaamisyhteisöjen tutkimus voi tuottaa jatkossa merkittävää tietoa ammattikasvatuksen kehittämiseen ja uudenlaisten oppimisympäristöjen rakentamiseen. Kiinnostavaksi näkökulmaksi osoittautuu innovatiivisen osaamisyhteisön johtajuus, jonka murros työyhteisöjen muuttuessa on väistämätöntä.

Avainsanat: johtaminen, osaamisyhteisö, innovatiivisuus, innostuneisuus, työn ilo, työelämälähtöisyys, ammatillinen oppiminen, yrittäjyys

## Työryhmä 29

### Yhteistyön hyödyllisyys mm. työhyvinvointiin ja aikapaineeseen

Yhteisöllinen työhyvinvointi ja työnohjaus psykiatrisissa asumispalveluissa

*Sirpa Mertala, Kuntoutussäätiö, sirpa.mertala@windowslive.com*

Kehittävän toimintatutkimuksen menetelmin (ks. Reason 2002; Heron ja Reason 1995; 2006) on tutkittu, miten työnohjaus voi tukea yhteisöllistä työhyvinvointia haastavassa psykiatrisen työn ympäristössä. Tutkimuksessa on ollut mukana kolme psykiatristen asumispalveluiden organisaatiota. Aineistona ovat olleet koko henkilöstöille suunnattu kyselytutkimus (N=300/ vastausprosentti 56,3), valituille yksiköille järjestetyt työpajat (8), työnohjausistuntojen seuranta päiväkirjat ja kehittämiskokousten keskustelut, joissa ovat olleet mukana esimiehet, johto ja osin työnohjaajat. Lisäksi työnohjaajien (3) kanssa on keskusteltu erikseen. Runsasta aineistoa on lähestytty kehittämistyöhön liittyvien yhteispohdintojen lisäksi ensiksi mm. avoimen luennan kautta GT-periaatteella (Glaser ja Strauss 1967, Strauss 1987 ja Luomanen 2011).

Tutkimuksen taustalla on kompleksisuusajattelu ja -teoriaperusta (ks. esim. Stacey ym. 2000, Leydesdorff 2003 ja Mertala 2011) sekä kommunikaatiosuhteet. Tästä syystä metodologisena valintana analyysiin on ollut Checklandin (1981, myös Rubin 2004) kehittämä pehmeän systeemimetodologian soveltaminen. Systeemisestä ilmaisusta huolimatta kompleksisuusajattelu perustuu ihmiseen toimijana, tulkintojen tekijänä ja organisaation kommunikaatiosuhteiden muovaajina. Toimijat antavat ja saavat palautetta, josta tehdään tulkintoja, joiden perusteella tehdään valintoja kuinka toimitaan, mitä sanoja vuorovaikutuksessa valitaan ja niin edelleen. Ihmiset ilmaisevat em. tulkintojaan ja kokemustaan kommunikaatiosuhteissa. (Esim. Jauhiainen ja Eskola 1994, Niemistö 2000.)

Tutkimuksen tuloksena on syntynyt yhteisöllisen työhyvinvoinnin malli, joka perustuu työntekijöiden, esimiesten ja johdon avoimiin kommunikaatiosuhteisiin. Malli osoittaa peruselementit ja niiden välisen kommunikaation tarpeen. Se ei kuitenkaan toimi ilman jatkuvaa tietoista huomiota organisaation sisäisiin suhteisiin ja yhteisiin tavoitteisiin ja tekemiseen. Tarvitaan puhetta. Työnohjaus onnistuu parhaiten tukemaan näitä suhteita organisaation perustehtävän kautta. Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin (ks. Tarkkonen 2016) yhteisölliseen toteutukseen tarvitaan ilmiselvän taakse katsomista, kommunikaatiokulttuurin vähentämistä sekä organisaation oman toiminta- ja kommunikaatiokulttuurin rohkeaa työstämistä luottamusta rakentamalla.

Yhteistoiminta työhönkuntoutuksessa henkilöstöasiantuntijan näkökulmasta

*Riitta Seppänen-Järvelä, Kela, tutkimusryhmä, riitta.seppanen@kela.fi*

Kelan kehittämishankkeessa (TK2-hanke) kehitettiin kuntoutujan yksilöllisistä tarpeista ja lähellä työelämää olevaa joustavaa kuntoutusmallia. Tavoite oli kehittää kuntoutusyhteistyötä ja saattaa Kelan kuntoutus joustavaksi osaksi työpaikkojen työkykyä tukevaa toimintaa. Yhteistyö on kuntoutuksessa yksi keino saavuttaa tavoiteltavia tuloksia kompleksisissa kuntoutumisen prosesseissa. Kuntoutusmallista tehtiin laaja arviointitutkimus, jossa selviteltiin kuntoutuksen toteuttamista ja toimivuutta sekä sen vaikutuksia ja hyötyjä kuntoutujan, työpaikan, työterveyshuollon sekä kuntoutuksen palvelutuottajan näkökulmista. Tässä esityksessä pohditaan yhteistoimintaa erityisesti työpaikkaa edustavien HR-asiantuntijoiden näkökulmasta. Aineisto koostuu TK2-kuntoutukseen osallistuneiden henkilöstöasiantuntijoiden yksilöhaastatteluista (N=10). Koko hankkeeseen osallistui 27 työpaikkaa, joista tähän aineistoon valittiin 10. Valinnan kriteerit olivat kuntoutuksen palveluntuottaja, työnantajan toimiala ja koko. Kultakin kuntoutuksen palveluntuottajalta valittiin kaksi työnantajaa, jotka edustivat monipuolisesti eri toimialoja julkiselta ja yksityiseltä sektorilta sekä suuria ja pienempiä työpaikkoja. Kuntoutus on perinteisesti ollut terveydenhuollon ja kuntoutuksen ammattilasten asiantuntijuusalue ja toimintakenttää. Monialaisuutta ja kumppanuutta korostava näkemys kuntoutusyhteistyöstä kuitenkin muokkaa perinteistä käsitystä toimijoiden rooleista ja tehtävistä. Kun työhönkuntoutus nähdään monen tahon yhteistoimintaa vaativana, on henkilöstöasiantuntijalla merkittävä rooli työorganisaation edustajana. Hän käyttää organisaation ja työnantajansa ääntä kun kuntoutuksen kohdentamista, sisältöä ja toteutusta suunnitellaan yhdessä kuntoutuksen palvelutuottajan ja työterveyshuollon kanssa.

Toimiva työterveysyhteistyö – kyselytutkimus liikuntaelinongelmaisen työntekijän työkyvyn tukemisesta työterveyshuollon, työpaikan ja kuntoutuksen palveluntuottajan yhteistyönä

*Erja Sormunen, Työterveyslaitos, erja.sormunen@ttl.fi*

*Hilkka Ylisassi, Työterveyslaitos, hilkka.ylisassi@ttl.fi*

*Eija Mäenpää-Moilanen, Työterveyslaitos, eija.maenpaa-moilanen@ttl.fi*

*Jouko Remes, Työterveyslaitos, jouko.remes@ttl.fi*

*Kari-Pekka Martimo, Työterveyslaitos/Työeläkeyhtiö Elo, kari-pekka.martimo@ttl.fi*

Tausta ja tavoitteet: Tuki- ja liikuntaelin sairaudet ovat merkittävä työstä poissaoloja aiheuttava sairausryhmä Suomessa. Työurien jatkamisen näkökulmasta on tärkeää, että työjärjestelyiden avulla työntekijät liikuntaelinongelmistaan huolimatta haluavat jatkaa työelämässä. Työkyvyn tuen näkökulmasta tämä edellyttää eri sidosryhmien välistä yhteistyötä (työntekijä itse, hänen työnantajansa sekä työterveyshuollon ja kuntoutuksen palveluntuottajat). Toimiva yhteistyö edellyttää monipuolista verkostotyöskentelyä ja moniammatillista yhteistyötä. Tämän toiminnan tutkiminen ja kehittäminen on tärkeää työterveysyhteistyön vaikuttavuuden näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää työpaikan ja työterveyshuollon yhteisiä toimintatapoja sekä kuntoutusyhteistyötä liikuntaelinongelmaisen työntekijän työkyvyn tuessa.

Menetelmät: Poikkileikkaustyyppinen kysely toimitettiin sähköisesti noin 3700 työterveyshuollon ammattilaiselle Suomessa. Kyselyyn vastasi yhteensä 589 henkilöä, joista 106 oli työterveyslääkäreitä (vastausprosentti 7 %), 322 työterveyshoitajaa (24 %), 134 työfysioterapeuttia (23 %) ja 27 työterveyspsykologia (7 %). Tutkimus on monimenetelmällinen tutkimus, jossa yhdistyy määrällinen ja laadullinen tutkimusmenetelmä.

Tulokset: Lähes kaikki vastaajat (96 %) kokivat, että työterveyshuollon ja asiakasyrityksen välinen moniammatillinen yhteistyö edistää työterveyshuollon työkyvyn tukemisen prosesseja. Suuri osa vastaajista (78 %) arvioi myös, että yhteistyö asiakasyritysten kanssa on sujuvaa. Yhteistyö koettiin pääsääntöisesti suunnitelmalliseksi ja yhteisten toimintamallien mukaiseksi mm. työpaikkaselvitysten (77 %), terveystarkastusten (77 %) sekä työkykyyn ja terveyteen liittyvän ohjauksen (71 %) osalta. Sitä vastoin kuntoutusprosessiin liittyvä yhteistyö työterveyshuollon ja kuntoutuksen palveluntuottajan välillä arvioitiin yleisimmin tiedonvälityksen tyyppiseksi eikä yhteiseksi toiminnaksi (64 %). Yhteistyötä eri toimijoiden välillä edistävät sovitut yhteistyökäytännöt ja toimintamallit sekä säännölliset yhteispalaverit, jotka vaativat myös riittävästi resursseja. Riittämättömät henkilö- ja aikaresurssit koettiin yleisesti hankaloittavan yhteistyökäytäntöjä.

Johtopäätökset: Tutkimus antaa tietoa työterveyshuollon ammattilaisten käsityksistä heidän, työpaikan ja kuntoutuksen palveluntuottajan välisen yhteistyön toimivuudesta liikuntaelinongelmaisten työntekijöiden työkyvyn tuen prosesseissa. Tutkimuksesta saatavia tuloksia voidaan hyödyntää eri toimijoiden välisen yhteistyön kehittämisessä.

Yhteistyön koettu tarve ja toteutuminen Tules – kuntoutusprosessin aikana. Työntekijän, työterveyshuollon, työpaikan ja kuntoutuksen palveluntuottajan näkemyksiä yhteistyöstä.

*Hilkka Ylisassi, Työterveyslaitos, hilkka.ylisassi@ttl.fi*

*Erja Sormunen, Työterveyslaitos, erja.sormunen@ttl.fi*

*Eija Mäenpää-Moilanen, Työterveyslaitos, eija.maenpaa-moilanen@ttl.fi*

*Jouko Remes, Työterveyslaitos, jouko.remes@ttl.fi*

*Kari-Pekka Martimo, Työterveyslaitos, kari-pekka.martimo@tt.fi*

Tausta ja tavoitteet: Työväestön tuki- ja liikuntaelin sairaudet ovat merkittävä työkyvyn uhka Suomessa. Terveystietämyksessä ja työpaikalla tehtävien toimenpiteiden lisäksi tuki- ja liikuntaelinongelmaisille järjestetään kurssimuotoista kuntoutusta Tules-kursseina. Työelämässä oleville suunnatun Tules-kuntoutuksen tarkoitus on tukea työntekijän työkykyä yhteistyössä työpaikan, työterveyshuollon ja kuntoutuksen palveluntuottajan kanssa. Eri toimijoiden yhteistyö laitosmuotoisessa kuntoutuksessa on todettu useissa tutkimuksissa vähäiseksi ja kuntoutumisen jatkuvuus kuntoutuksen jälkeen haavoittuvaksi. Tutkimuksessa selvitetään, miten

eri osapuolet (työntekijä itse, hänen työnantajansa sekä työterveyshuollon ja kuntoutuksen palveluntuottaja) näkevät yhteistyötarpeen ja sen toteutumisen Tules-kuntoutuksen eri vaiheissa.

**Aineisto ja menetelmät:** Aineistona käytettiin yhdeksän kuntoutusasiakkaan ja heidän kuntoutusryhmäohjaajansa, esimiehensä ja työterveyshuoltonsa edustajan teemahaastatteluja. Asiakkaat olivat kolmen eri kuntoutuslaitoksen järjestämällä vuoden kestoilla Tules-kuntoutuskursseilla vuonna 2015. Tutkimuksessa analysoitiin kuntoutusprosessin eri vaiheita koskevia yhteistyönäkemyksiä. Haastattelupuheen yhteistyöepisodit luokiteltiin ensiksi yhteistyön tarvetta, sen toteutumista ja kehittämisideoita koskeviksi. Yhteistyön laatua analysoitiin soveltaen kehittävän työntutkimuksen lähestymistavassa käytettyä vuorovaikutuksen ja yhteistyön tyypittelyä yhteistyön kohteen ja osapuolten roolin mukaan. Lisäksi tarkasteltiin eri osapuolten yhteistyönäkemyksien yhtäläisyyksiä ja eroja.

**Tulokset:** Asiakkaan prosessissa yhteistyö saa eri merkityksiä prosessin eri vaiheissa. Kaikki osapuolet pitivät yhteistyötä kuntoutusprosessin käynnistymisen kannalta tärkeänä, joskaan ei aina täysin onnistuneena. Sen sijaan yleinen näkemys oli, ettei kuntoutusprosessin aikana yhteistyölle ole tarvetta eikä yhteistyötä myöskään tehty. Eri osapuolten näkemykset Tules-kuntoutusprosessin jälkeisestä yhteistyön tarpeesta ja toteutuksesta sen sijaan poikkesivat toisistaan. Kaikkineen yhteistyön laatua voidaan kuvata enimmäkseen tiedon vaihdoksi eri tilanteissa, harvemmin yhteistä asiaa koskevaksi yhteistoiminnaksi.

**Johtopäätökset:** Tuki- ja liikuntaelinongelmaisen työntekijän kuntoutuksessa vähäiseksi jäävä yhteistyö ja yhteistyön luonne avaa erilaisia selitysmahdollisuuksia ja kehittämisenäkymiä. Esityksessä pohditaan mm., tarjoaako tutkimuksen kohteena oleva kuntoutusmuoto riittävästi edellytyksiä yhteistoiminnalle ja miten yhteistyötä voitaisiin vahvistaa. Tuloksia voidaan hyödyntää eri toimijoiden välisen yhteistyön kehittämisessä eri toimialoilla.

## Työryhmä 30

# Nuorten työelämään kiinnittyminen ja työelämävalmiudet – käsitteet, interventiot ja käytännöt

Nuoria osallistavien olosuhteiden kehittäminen tutkimus- ja kehittämishankkeessa

*Auli Airila, Työterveyslaitos, auli.airila@ttl.fi*

*Mikko Nykänen, Työterveyslaitos, mikko.nykanen@ttl.fi*

Työterveyslaitoksen koordinoiman Combo-hankkeen (2015–2018) tavoitteena on tukea nuorten (noin 16–29 –vuotiaiden) osallisuutta ja työelämätaitojen kehittymistä. Toimintaa johdattelee osallisuuden yleinen määritelmä (Nivala & Rynänen, 2013), jonka mukaan osallisuus on kuulumista ja kiinnittymistä yhteisöön, mukana olemista yhteisön elämässä ja toiminnassa. Combo-hankkeessa luodaan nuorten osallisuutta tukeva osaamis- ja yhteistyöverkosto nuoriso-, kirjasto-, liikunta- ja kulttuurialan toimijoiden sekä toisen asteen oppilaitosten välille. Toimintaa kehystää toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa Ammattiosaajan työkykypassiin liittyvä toiminta, jonka osana nuoret suunnittelevat ja toteuttavat yhdessä työkykyä vahvistavia tapahtumia ammatillisissa oppilaitoksissa ja ovat mukana kehittämässä työelämätaitoja vahvistavaa mobiilisovellusta. Lisäksi hankkeessa järjestetään työpajoja, joissa nuoret itse ideoivat keinoja torjua työn liikakuormitusta omalla ammattialallaan. Hankkeen aikana nuoret pääsevät myös itse haastattelemaan eri alojen ammattilaisia ”Ammatti- ja harrastekirjasto”-tapahtumissa. Hankkeessa selvitetään kenttäkokeellista asetelmaa hyödyntäen osallisuutta vahvistavien toimenpiteiden vaikutuksia nuorten hyvinvointiin ja työelämävalmiuksiin. Keväällä 2016 hankkeen kyselytutkimukseen on osallistunut yli 1000 toisen asteen ammatillisessa oppilaitoksessa opiskelevaa nuorta pääkaupunkiseudulla. Aineistonkeruu jatkuu syksyllä 2016. Hankkeen muissa osahankkeissa edistetään nuorten osallisuutta ja hyvinvointia myös liikunnallisilla ja taidelähtöisillä menetelmillä. Tässä esityksessä kuvataan Combo-hankkeen vaikuttavuusprosessit, tutkimusasetelma ja ensimmäisiä kokemuksia toiminnan hyödyistä. Hanke saa rahoitusta Euroopan sosiaalirahastolta.

Ammattilaisuus on ammattitaitoa ja ammattikuntaa

*Katariina Autio, UKK-instituutti, Tampereen Urheilulääkäriasema, katariina.autio@uta.fi*

Työelämässä pärjääminen vaatii ammattitaidon lisäksi ammattikuntaa. Ammattikunto rakentuu fyysisistä ja psyykkisistä voimavaroista sekä terveystietämyksestä, joiden avulla tulevaisuuden työssä jaksetaan eikä työura keskeydy ennenaikaisesti. Ammattiin opiskelevien terveyden edistäminen on luonnollisesti perusteltua työurien pidentämisen, syrjäytymisen ehkäisyn ja sen aiheuttamien kustannusten kannalta, mutta myös ammattiosaajan itsensä näkökulmasta. Kouluterveyskyselyn 2015 mukaan nuorten ammattiin opiskelevien elintavoissa on selkeitä puutteita. Yli puolet ammattioppilaitosten opiskelijoista ei syö aamupalaa jokaisena opiskeluvuorokautena, 40 % harrastaa hengästyttävää liikuntaa korkeintaan tunnin viikossa ja neljäsosa arvioi nukkuvansa tarpeeksi vain harvoin tai tuskin koskaan. Eniten työkyvyttömyyttä aiheuttavat Suomessa mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Terveellisten elämäntapojen hyvinvoinnin kolmio - säännöllinen liikunta, riittävä uni ja monipuolinen ravinto - tulisi iskeä tulevaisuuden ammattilaisten mieleen jo opiskeluvuorokautena. Näin voidaan taata, että työelämään valmistuu sekä ammattitaidoltaan että myös työelämässä tarvittavien hyvinvoinnin osatekijöiden osalta päteviä ja jaksavia työntekijöitä. UKK-instituutti ja Tampereen Urheilulääkäriaseman koordinoima Smart Moves -hanke tähtää 16–19-vuotiaiden ammattiin opiskelevien nuorten liikkumattomuuden vähentämiseen ja terveellisten elintapojen edistämiseen lisäämällä tietoa, uusilla innovaatioilla ja ammattioppilaitosten opetuskäyttöön tarkoitetuilla materiaaleilla. Materiaalit ovat kaikkien hyödynnettävissä maksutta smartmoves.fi-sivustolla. Ammattikunnan rakentamisen avuksi on kehitetty teknologisia ratkaisuja, joiden odotetaan innostavan nuoria hyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitoon. Esimerkiksi Ammattikuntoon.fi-hyvinvointipalvelu motivoi nuorta terveellisiin valintoihin ja aktivoi koko yhteisöä nuorten terveyden edistämiseen. Palvelu auttaa nuorta ymmärtämään, että itsestään huolehtiminen on osa ammatissa pärjäämistä.



Elämäntutkimukset ovat osoittaneet psykologisia, sosiaalisia, historiallisia ja taloudellisia tekijöitä, jotka ovat vaikuttamassa nuorten identiteetteihin ja siirtymiin koulutuksesta työelämään (Côté et. al., 2008; Schoon & Silbereisen, 2009; Schoon & Schulenberg 2013). Oletettavasti myös kulttuuriset tekijät ovat vaikuttamassa. Nuorten biografiset siirtymät koulutuksesta työelämään eivät ole ikään perustuvien normien mukaisesti lineaarisesti eteneviä, vaan ne joustavat, esimerkiksi taloudellisen taantuman johdosta sekä sitä seuranneen lisääntyneen epävarmuuden ja työttömyysriskin kasvaessa. Ne lisäävät nuorissa ennakoimatonta elämän kulkujen eriytymistä, jossa mm. aiemmat sitoumukset työarvoihin ja työidentiteetteihin eivät ole enää toimivia (Helve, 2013). Seurauksena saattaa olla nuoren tulevaisuuden näköalan kaventuminen, joka voi ilmentyä työarvojen muutoksina, heikentyneenä sietokykyä epävarmuutta kohtaan ja uusien, ehkä epäterveidenkin kokemusten ja elämäntyylien etsintänä ja mahdollisesti syrjäytymisenä. Esityksessäni analysoidaan suomalaisten, japanilaisten ja pohjoisamerikkalaisten korkeakouluopiskelijoiden asenteita koulutukseen ja työhön sekä tulevaisuuden näkymiä identiteettihorisonttiteorian ja siihen perustuvan empiirisen tutkimuksen valossa (Côté et. al., 2015). Japanilaisten ja pohjoisamerikkalaisten korkeakouluopiskelijoiden identiteettihorisonttitutkimuksen asennemittarit käännettiin suomeksi (Helve, Sinisalo-Juha & Ssynareko) ja vertaileva on-line kyselyaineisto kerättiin 18 - 24 -vuotiailta korkeakouluopiskelijoilta vuonna 2015 (N= 731). (Côté et al 2015; Helve et al. 2016 käsikirjoitus). Tutkimuskysymyksinä olivat eri kulttuureissa elävien nuorten koulutukseen ja työelämään kohdistamat identiteettiulottuvuudet, joita tarkasteltiin mm. sen mukaan, miten optimistisesti tai ahdistuneesti opiskelijat suhtautuivat koulutuksesta työelämään siirtymiseen ja miten pitkälle he sitä suunnittelivat ja minkälaisia odotuksia heillä oli työelämänsä suhteen. Konfirmatoorisella faktorianalyysillä tehty vertailu japanilaisten, pohjoisamerikkalaisten ja suomalaisten korkeakouluopiskelijoiden välillä osoitti, että suomalaisilla nuorilla oli laajin koulutukseen ja työelämään liittyvä identiteettihorisontti. Heillä oli myös vähiten ahdistusta liittyen koulutuksesta työelämään siirtymiseen. Suomalaisnuoret olivat vertailussa valmiimpia muuttamaan koulutuksen ja työn perässä. Sukupuolten välisiä eroja löydettiin, mm. miesopiskelijat, joilla ei ollut koulutustavoitteita, kokivat samaan kategoriaan kuuluvia naisia useammin koulutuksesta työelämään siirtymiseen liittyvää ahdistusta. Suomalaisen korkeakouluopiskelijoiden koulutustavoitteet ulottuivat myös pisimmälle tulevaisuuteen ja ne korreloivat muita vähemmän heidän työnäkymiensä ja urasuunnitelmien kanssa. Esityksessä tullaan pohtimaan mm. kulttuuritekijöiden vaikutusta tutkimuksessa löydettyihin eroihin korkeakouluopiskelijoiden työ- ja identiteettihorisonteissa.

### Psykologinen pääoma nuorten työelämään kiinnittymisen tukena

*Anna Koski, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Johtamiskorkeakoulu, Tampereen yliopisto, anna.koski@uta.fi*

*Telma Rivinoja, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Johtamiskorkeakoulu, Tampereen yliopisto, telma.rivinoja@uta.fi*

*Riitta-Liisa Larjovuori, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Johtamiskorkeakoulu, Tampereen yliopisto, riitta-liisa.larjovuori@uta.fi*

*Kirsi Heikkilä-Tammi, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Johtamiskorkeakoulu, Tampereen yliopisto, kirsi.heikkila-tammi@uta.fi*

Psykologisen pääoman, joka on yksilön keskeinen henkinen voimavara, muodostavat optimistisuus, toiveikkaus, sinnikkyys ja itseluottamus. Psykologisen pääoman ulottuvuuksilla on yhdessä havaittu olevan voimakkaampi yhteys työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen kuin ulottuvuuksilla yksittäin. Lisäksi psykologisen pääoman on havaittu edistävän työttömien hyvinvointia ja työllistymisuskkoa. Osana Polkuja työelämään (TEMPO) - osatyökykyisen työnhakijan tuki -hanketta kehitetyn psykologisen pääoman valmennuksen tavoitteena on tukea työelämään pyrkiviä nuoria, jotka tarvitsevat erityistukea työelämään kiinnittymisessä. Kehittämällä psykologista pääomaansa nuori saa työkaluja oman elämänsä hallintaan, minkä ajatellaan edistävän hänen pyrkimyksiään työelämään pääsemiseksi ja siellä pysymiseksi. Valmennusinterventio koostuu neljästä ryhmätapaamisesta sekä niiden välillä tapahtuvasta verkkovalmennuksesta. Valmennuksessa perehdytään kuhunkin psykologisen pääoman ulottuvuuteen sitä koskevien alustusten, esimerkkien sekä itsenäisesti tai valmentajan tukemana tehtävien harjoitusten avulla. Valmennusintervention lisäksi hankkeessa kehitetään työelämän ulkopuolella olevien psykologisen pääoman mittaamista. Käyttämämme ja suomentamamme 24 väittämää sisältävä mittari on alkuperäisen psykologisen pääoman mittarin sovellus, jolla mitataan työelämän ulkopuolella olevien psykologista pääomaa työnhaun ja tulevan työn konteksteissa.

Psykologisen pääoman kehittymistä seurataan intervention alussa, keskivaiheessa ja lopussa. Esityksessä käydään läpi intervention toteutusta sekä kerrotaan toteutuneiden valmennusten kokemuksista ja palautteesta.

Media- ja digitaidolla työelämään

*Sanna Lappalainen, Mikkelin ammattikorkeakoulu / Nuorisolan tutkimus- ja kehittämiskeskus Juvenia, sanna.lappalainen@mamk.fi*

Mediataidot ovat välttämättömiä digiajan työelämätaitoja ja -valmiuksia. Vaikka median muutokset ja uudet digitaaliset ympäristöt ovat luoneet monenlaisia mahdollisuuksia nuorten osallisuudelle, eivät näissä digitaalisissa ympäristöissä tarvittavat mediataidot kehity itsestään. Tarvitaan mediakasvatusta, jonka myötä nuoret pääsevät kehittämään omia mediataitojaan. Mediataitoja edistämällä vahvistetaan samalla nuorten työelämävalmiuksia ja -taitoja sekä sujuvia siirtymiä työelämään.

Erityisnuoret ja digiajan osallisuus monialaisissa toimintaympäristöissä -hankkeessa (ERNOD) kehitetään digiajan vaatimuksia vastaavasti erityisnuorten koulutus- ja työelämävalmiuksia erityisesti mediaa ja digiajan kanavia sekä menetelmiä hyödyntäen. Hankkeessa kohderyhmänä ovat 15–29 -vuotiaat eri kieli- ja kulttuurivähemmistöt sekä erilaiset vammaiset ja muut erityistä tukea tarvitsevat nuoret.

Monet erityisryhmät, kuten vammaiset, maahanmuuttajat ja romanit, ovat useimmiten heikommassa työmarkkina-asemassa. Näiden erityisryhmien mediataitoja edistämällä vahvistetaan heikommassa työmarkkina-asemassa olevien osallisuutta sekä ehkäistään syrjäytymistä. Samalla tuotetaan sisältöjä, jotka avaavat erityisryhmien arkea ja antavat kasvot stereotyyppisten asenteiden kohteena oleville yksilöille.

ERNOD-hankkeen keskeisin toimenpide erityisryhmien mediakasvatuksen edistämiseksi on monialaisten mediavaikuttamistyöpajojen järjestäminen. Mediavaikuttamistyöpajoissa nuoret oppivat muun muassa mediavaikuttamisen tekniikkaa, sisällöntuottamista, mielipiteen muodostamista, monilukutaitoisuutta ja sosiaalista yhteistyötä.

Mediavaikuttamistyöpajoissa avainasemassa on digitaalinen sisällöntuotanto, jossa hyödynnetään erityisesti mobiiliteknologiaa. Mobiiliteknologian avulla nuoret tuottavat digitaalisia sisältöjä, kuten esimerkiksi digitaalisia tarinoita, sarjakuvia, äänimaailmoja, meemejä, mainoksia, kollaaseja tai lehtiä. Osallistuessaan mediavaikuttamistyöpajaan nuoret kehittävät mediataitojen eri osa-alueita eli luovia ja esteettisiä taitoja, vuorovaikutustaitoja, kriittisiä tulkintataitoja ja turvataitoja.

Nuorten työelämävalmiuksien ja -taitojen edistäminen edellyttää monialaista yhteistä työtä, jossa ammattilaisten osaamiset täydentävät toisiaan. Mediavaikuttamistyöpajoja järjestetäänkin nuorten arjen toimintaympäristöissä yhteistyössä eri toimijoiden, kuten esimerkiksi kirjastojen, työpajojen, järjestöjen ja vastaanottokeskusten, kanssa.

Elämys- ja seikkailupajoista itsetuntemusta – Mun juttu, meidän tulevaisuus -hanke (2015–2017)

*Janne Matikainen, Helsingin yliopisto, janne.matikainen@helsinki.fi*

*Päivi Virtanen, Helsingin yliopisto, paivi.s.virtanen@helsinki.fi*

*Anja Kuhalampi, Helsingin yliopisto, anja.kuhalampi@helsinki.fi*

Mun juttu – meidän tulevaisuus -hankkeen tavoitteena on tunnistaa nuorten omia voimavaroja ja tukea nuorten kasvua yhteiskunnan jäseniksi, edistää osallistujien itsetuntemusta, itseilmaisua ja vuorovaikutustaitoja. Lisäksi hankkeessa vahvistetaan nuorten parissa toimivan palveluverkoston yhteistyötä, tiedonvaihtoa ja resurssien yhteiskäyttöä sekä kehitetään uudenlaisia toimintatapoja. Hankkeessa toteutetaan taidetta, kulttuuria, liikuntaa ja luontoelämyksiä sekä mediankäyttöä hyödyntäviä työpajoja. Keskeisessä roolissa ovat elämys- ja seikkailupedagogiikan keinot.

Hankkeen tutkimus ja arviointi perustuvat kehittävään toimintatutkimukseen, monimenetelmälliseen tutkimusotteeseen ja osallistavaan havainnointiin. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat alle 29-vuotiaat nuoret pääasiassa Päijät-Hämeen alueella. Tutkimusaineistoa kerätään työpajapiloteissa, jotka liittyvät ympäristöön,

taiteeseen, liikuntaan ja luontoon sekä mediaan. Tutkijat ovat mukana pajoissa, kuuntelevat ja keskustelevalle nuorten ja aikuisten kanssa. Osallistuvan aineistonhankinnan lisäksi nuoria haastatellaan yksittäin ja pienryhmissä sekä valokuvaten pajatoiminnassa. Pajojen lopussa osallistuneilta nuorilta kerätään lyhyellä kyselyllä palautetta, joka osin soveltuu myös tutkimustarkoitukseen.

Hankkeen pajoihin osallistuneille nuorille toimitetaan vuoden 2017 syksyllä lyhyt seurantakysely, jonka tavoitteena on saada tietoa nuorten elämäntilanteesta: syrjäytymisestä, yleisestä luottamuksesta ja tyytyväisyydestä elämään sekä arvioida pajatoiminnan vaikutusta em. tekijöihin pidemmän aikavälin jälkeen.

Tutkimusaineistoa hankitaan myös opettajilta, ohjaajilta ja starttipajaohjaajilta pääasiassa haastattelemalla. He tuntevat useimmat nuoret usean vuoden ajalta ja ovat mukana hankkeen työpajoissa. Heidän näkemyksensä nuorten voimaantumisen ja edistymisen avaa arvokkaan näkökulman. Lisäksi tutkimusaineistoa hankitaan hanketoteuttajilta kyselyillä ja keskustelujen avulla, jonka pohjalta pajoja kehitetään yhdessä toimijoiden ja tutkijoiden hanketapaamisissa.

Tutkimustuloksia voidaan käyttää nuorten parissa toimivan palveluverkoston toiminnan kehittämisessä nuorisolähtöisempään ja uusia toimintatapoja hyödyntävään suuntaan sekä pyrittäessä kehittämään elämys- ja seikkailupedagogiikkaan perustuvia menetelmiä nuorten hyvinvoinnin ja elämänhallinnan tueksi.

Työryhmässä esitellään hankkeen tavoitteet ja toteutustavat, tutkimukselliset lähtökohdat sekä ensimmäisistä työpajoista saatuja tutkimustuloksia.

Tulevaisuusohjauksen menetelmät nuorten ohjauksessa

*Sari Miettinen, Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto, sari.miettinen@utu.fi*

Esitelmäni käsittelee tulevaisuuden tutkimuskeskuksen ESR-rahoitteisissa hankkeissa kehitettyjä ohjaus- ja työskentelymenetelmiä, joka on kehitetty tukemaan erityisesti alle 30-vuotiaiden koulutusvalintojen tekemistä ja työelämään siirtymistä.

Ajatus tulevaisuusohjauksesta lähti havainnosta, että eri ohjaussuuntaukset ovat voimakkaasti yksilökeskeisiä ja niiden keskeinen ideologia korostaa ohjattavan omien valintojen kunnioitusta. Kuitenkin muutokset yhteiskunnassa ja työelämässä, kuten uran pilkkoutuminen eri osiin, luovat lisääntyntä ohjauksen tarvetta etenkin elämän siirtymävaiheissa. Uran ja elämän suunnittelusta on tullut jatkuvaa, eivätkä siirtymät enää välttämättä liity tiettyyn ikäkauteen tai elämänvaiheeseen.

Tulevaisuusohjauksen kehittämistyössä ajatuksenamme on ollut yhdistää tulevaisuudentutkimuksen sekä nykyaikaisen opinto- ja uraohjauksen näkökulmat. Tulevaisuusohjauksessa ja sitä hyödyntävissä menetelmissä ohjaus nähdään kokonaisvaltaisena ja tulevaisuusorientoituneena.

Tulevaisuusohjauksen tärkein tehtävä on luoda opiskelijoille mahdollisuuksia oppia erilaisten tulevaisuuksien hahmottamista ja arvioida niiden vaikutuksia omaan elämänsuuntaansa sen mukaan, millaisia valintoja itse on valmis tekemään. Tulevaisuusohjaus keskittyy luovan ja kriittisen ajattelun edistämiseen ja ennemmin kuin tulevaisuuden muutosvoimien tai trendien ennakkointiin.

Tärkeää on tietoisuus siitä, että voimme valita ja siksi meidän kannattaa kiinnostua ja innostua valinnoistamme. Pitkän aikavälin tulevaisuuteen suuntautuminen tarkoittaa ohjauksessa tietoisuutta kokonaisuudesta, joka muodostuu sekä kokemuksista, nykyhetken tarpeista ja toiveista sekä tulevaisuuden mahdollisuuksista.

Lisätietoa hankkeista:

[www.koukkuun.fi](http://www.koukkuun.fi)

<http://www.koukkuun.fi/2014/01/ohjauksen-kasikirja.html>

[www.omasi-hanke.fi](http://www.omasi-hanke.fi)

[www.getalife.fi](http://www.getalife.fi)

## SUUNTA – Nuorten vanhempien suunta työuralle

*Johanna Moilanen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, johanna.moilanen@jamk.fi*

*Taina Era, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, taina.era@jamk.fi*

Esityksessä tarkastellaan kehitteillä olevaa käytännön interventiota, jota rakennetaan Suunta-hankkeessa Keski-Suomessa vuosina 2015–2017 (Suunta- Nuorten vanhempien suunta työuralle/ESR, hallinnoija Jyväskylän ammattikorkeakoulu). Hankkeen kokonaistavoitteena on vahvistaa nuorten, alle 30-vuotiaiden vanhempien työ- ja toimintakykyä, erityisesti työn ja vanhemmuuden yhteensovittamista, vanhemmuutta ja suuntautumista työelämään. Hankkeessa kehitettävä Suunta-interventio muodostuu kohderyhmälle tarjotusta ammatillisesti ohjatusta ja digitaalisesti tuetusta vertaisryhmätoiminnasta (18 krt) ja toiminnan tukena toimivasta alueellisesta ohjausverkostosta. Interventio sisältää myös toiminnan aikana tapahtuvien muutosten seurannan eli ryhmätoiminnan alussa ja päättyessä osallistujille tehdään sosiaalista toimintakykyä kartoittavia arviointia. Arviointia varten on yhteistyökumppaneiden kanssa ja olemassa olevaan tutkimustietoon nojaten kehitetty seitsemästä osa-alueesta koostuva, sähköisessä muodossa oleva Suunta-mittari. Suunta-intervention tavoitteena on toimia syrjäytymisvaarassa olevien nuorten vanhempien onnistuneiden työelämään siirtymien tukena. Yleisesti tiedetään, että nuorten aikuisten riskeinä voivat olla muun muassa vaikeudet kiinnittyä koulutus- ja työmarkkinoille, mielenterveysongelmat tai erilaiset huono-osaisuuden ilmiöt. Suunta-intervention piiriin tulevat nuoret vanhemmat ovat eräänlaisessa ”kaksoissiirtymävaiheessa”, jossa tapahtuu (tai oletetaan tapahtuvan) sekä oman perheen perustaminen että työelämään siirtyminen. Suunta-interventiossa painottuvat vanhemmuuden ja oman identiteetin vahvistaminen sekä työuralle siirtymismahdollisuuksien tunnistaminen ja nuorten vanhempien siirtymien tukeminen.

### LOV-nuorille selkeyttä jatkosuunnitelmiin

*Tiina Myllymäki, Rinnekoti-Säätiö, tiina.myllymaki@rinnekoti.fi*

”Ohjaava työhönvalmennuspalvelu oppimisvaikeuksia omaaville nuorille” on Kelan kehittämisrahoituksen rahoittama ja Rinnekoti-Säätiön toteuttama työhönvalmennuksen kehittämishanke ajalla 2015-2017. Kohderymänä hankkeessa on laaja-alaisia oppimisen vaikeuksia (LOV) omaavat 18-29 vuotiaat nuoret aikuiset. Hankkeen tavoitteena on edistää kohderyhmän ohjautumista työhönvalmennukseen tai muuhun soveltuvampaan palvelumuotoon sekä tuottaa tietoa kohderyhmän tarpeista työelämään kiinnittymisen tueksi sekä samalla tutkia ohjaavan työhönvalmennuksen vaikuttavuutta palveluihin ohjautumisessa. Projektissa on lähdetty kehittämään kohderyhmälle soveltuvampaa ohjaavan työhönvalmennuksen mallia, sillä esimerkiksi Kelan tarjoama työhönvalmennus voi olla tavoitteiltaan ja toteutusmuodoltaan liian vaativaa useille kohderyhmän nuorille. Käytännössä projekti toteutetaan useina kolmen kuukauden pituisina työhönvalmennuskursseina, jotka koostuvat yhden kuukauden (1kk) pituisesta pienryhmävalmennusjaksosta, sekä kahden kuukauden (2kk) pituisesta työssäoppimisesta. Ulkoisen arviointitutkimuksen projektista toteuttaa Kehitysvammaliitto, jonka väliraportti ilmestyy lokakuussa 2016. Työhönvalmennuskursseihin on tähän mennessä osallistunut 23 nuorta joista suurin osa on ollut työhönvalmennuskurssin päätyttyä siirtymässä työllistymistä tukeviin palveluihin. Työssäoppimispaikkoja nuorille on löydetty hankkeen aikana 33. Esitykseni pääpaino olisi erityisesti projektissa kehitetyssä ohjaavan työhönvalmennuksen mallissa, kohderyhmän kanssa toimineissa työhön tukemisen menetelmissä, sekä hankkeesta lokakuuhun mennessä saatujen tulosten esittelyssä.

### Asennetta työhön! – valmennusmenetelmä.

Interventio nuorten työturvallisuustaitojen vahvistamiseen

*Mikko Nykänen, Työterveyslaitos, mikko.nykanen@ttl.fi*

Nuori kohtaa työelämän vaatimukset, kun hänen ammatitaitonsa on vasta kehittymässä. Tutkimusten mukaan alle 25 – vuotiaille sattuu jopa 50 % enemmän työtapaturmia kuin muissa ikäryhmissä. Nuoret erottuvat työturvallisuutta koskevissa tutkimuksissa myös muilla tavoin. Esimerkiksi kunta-alan ja kaupan alan työoloja koskevien tutkimusten mukaan nuoremmat ikäluokat (alle 25 – vuotiaat) kokevat enemmän

väkivaltaa tai sen uhkaa asiakkaiden taholta työpaikalla. Työpaikkatasoon vaikuttamisen lisäksi on tärkeää vahvistaa nuorten omia valmiuksia työturvallisuuteen liittyen.

Työterveyslaitoksella on kehitetty Asennetta työhön valmennusmenetelmä, jonka tarkoituksena on vahvistaa nuorten valmistautuneisuutta työturvallisuudesta huolehtimiseen. Näin pyritään lisäämään ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien nuorten kykyä toimia tehokkaasti työhön liittyvien vaarojen ja haittojen torjunnassa, tiedon- ja tuen hankinnassa sekä työturvallisuutta heikentävien tilanteiden ratkaisemisessa.

Menetelmän vaikuttavuustutkimus toteutetaan vuosina 2015 - 2018. Tutkimukseen osallistuu 500 - 600 opiskelijaa kahdeksasta ammatillisesta oppilaitoksesta Suomessa. Opiskelijat satunnaistetaan ryhmitasolla kahteen joukkoon tutkimuksen lähtötasomittauksen jälkeen. Puolet opiskelijaryhmistä osallistuvat 12 – tunnin laajuiseen interventioon osana opintojaan. Puolet opiskelijaryhmistä muodostavat kontrollijoukon, joka saa kirjallista oheismateriaalia työturvallisuuteen liittyen. Tutkimuksessa arvioidaan Asennetta työhön – menetelmän välittömiä vaikutuksia työturvallisuutta koskevaan valmistautuneisuuteen, sisäiseen hallinnan tunteeseen ja riskiasenteisiin. Tässä esityksessä kuvaillaan vaikuttavuustutkimuksen alustavia tuloksia.

Työelämään kiinnittyminen vuorovaikutusilmiönä

*Sari Rajamäki, Viestintätieteiden laitos / Puheviestintä, Jyväskylän yliopisto, sari.v.p.rajamaki@jyu.fi*

Esitelmässä tarkastellaan työelämään kiinnittymistä vuorovaikutusilmiönä. Esitelmä perustuu tekeillä olevaan puheviestinnän väitöskirjatutkimukseen, jonka tavoitteena on ymmärtää työelämän vuorovaikutussuhteiden laadun merkitystä yksilön työelämään kiinnittymisessä. Väitöskirjan keskeinen tutkimuskysymys on: millaiset vuorovaikutussuhteet edesauttavat yksilön kiinnittymistä työelämään? Tarkoituksena on tutkia nuorten aikuisten siirtymistä korkeakoulusta työelämään. Tämä esitelmä rakentuu väitöskirjan tutkimusasetelman esittelyyn ja sen kuvaamiseen peilaten aihetta jo olemassa olevaan tutkimuskirjallisuuteen. Esitelmässä pohditaan myös sitä, mitä uutta näkökulmaa väitöskirjan vuorovaikutukseen pohjautuva lähestymistapa tuo aiempaan kiinnittymisen tutkimukseen.

Työelämään kiinnittyminen on kokonaisvaltaista ja siihen heijastuvat useat eri tekijät, kuten ympäristö, yksilön työelämävalmiudet sekä henkilökohtaiset odotukset. Yhteisöön kiinnittymisen on myös todettu tapahtuvan vuorovaikutuksen kautta. Puheviestinnässä kiinnittymisen nähdään rakentuvan vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Vuorovaikutuksen kautta yksilö tulee osaksi yhteisöä, minkä vuoksi esimerkiksi tiedonvaihto muiden työyhteisön jäsenten kanssa on tärkeää. Vuorovaikutuksen lisäksi, myös työyhteisön vuorovaikutussuhteilla on merkitystä kiinnittymisen tunteen kokemukselle, koska rakentamalla ja ylläpitämällä palkitsevia vuorovaikutussuhteita, koemme kuuluvamme yhteisöön. Työyhteisöön kiinnittymisen tunne ja aste voivat myös vaihdella. Tämän vuoksi on tärkeää pohtia työyhteisöjen vuorovaikutuksen ja vuorovaikutussuhteiden merkitystä, kun yksilö siirtyy työelämään ja kiinnittyy työyhteisöön opintojensa jälkeen. Palkitsevilla vuorovaikutussuhteilla ja työyhteisöllä voidaan nähdä olevan vaikutusta siihen, millaisen ensivaikutelman nuori aikuinen työelämästä saa ja siten se heijastuu myös hänen kokemukseensa työelämään kiinnittymisestä ja omasta merkityksellisyydestään työyhteisön jäsenenä.

Nuorten siirtymät työmarkkinoille Suomessa. Työmarkkinauratyypit ja niihin vaikuttavat sosioekonomiset ja alueelliset tekijät Kansallinen syntymäkohortti 1987 -aineiston valossa

*Elina Sutela, Turun yliopisto, sosiaalitieteiden laitos, elisut@utu.fi*

Tarkastelen esityksessäni suomalaisten nuorten työmarkkinasiirtymiä. Esitys pohjaa pro gradu -tutkielmaani, jossa tutkin nuorten työmarkkinasiirtymiä ja sitä, miten sosioekonomiset ja alueelliset tekijät vaikuttavat nuorten työmarkkinasiirtymiin. Tutkin siirtymiä tyypittelemällä nuorten toimintaa työmarkkinoilla sen perusteella, onko nuori töissä tai opiskelemassa vai työtön tai työmarkkinoiden ulkopuolella. Toiminnan pohjalta muodostin nuorille erilaisia siirtymiä kuvaavia työmarkkinauratyyppejä. Nuorten toimintaa työmarkkinoilla seurattiin kolmessa ajankohdassa (2008, 2010 ja 2012), nuorten ollessa 21—25 -vuotiaita. Selittävinä muuttujina käytin nuoren sukupuolta, nuoren koulutusta, vanhemman koulutusta, vanhemman saamaa toimeentulotukea ja nuoren asuinpaikkaa. Asuinpaikan vaikutusta tarkastelin lapsuudessa ja nuorena aikuisuudessa. Tutkimus on kvantitatiivinen ja pohjautuu kokonaisaineistoon (N=57 641).

Tutkimusaineistona käytin THL:n ylläpitämää Kansallinen syntymäkohortti 1987 -aineistoa, jossa on seurattu samoja nuoria sikiöajalta nykypäivään eri viranomaisrekistereiden kautta. Menetelminä käytin ristiintaulukointia ja multinomiaalista logistista regressiota. Tulosten perusteella työmarkkinasiirtymät näyttäytyivät sujuvina suurimmalle osalle nuorista. Tutkimuksessa havaittiin, että 81,5 prosenttia nuorista sijoittui työmarkkinauratyypeille, joille oli leimallista työssäkäynti tai opiskelu kaikkina tutkimusvuosina. Tutkimuksessa erotettiin myös joukko nuoria, joiden työmarkkinasiirtymät koostuivat pääosin työttömyydestä tai työmarkkinoiden ulkopuolella olemisesta. Näitä nuoria oli 6,1 prosenttia kohortista. Koulutusaste vaikutti työmarkkinasiirtymiin selvästi eniten ja vaikeuksia työmarkkinasiirtymissä kohtasivat eniten nuoret, jotka olivat perusasteen tutkinnon varassa vielä 21-vuotiaana. Vanhemman matala koulutus ja vanhemman saama toimeentulotuki olivat yhteydessä työmarkkinasiirtymiin liittyviin katkoksiin. Asuinpaikka vaikutti uratyypeille sijoittumiseen siten, että kaupunkimaisilla alueilla asuvat nuoret olivat todennäköisemmin koko ajan opiskelemassa tai töissä kuin muilla alueilla asuvat nuoret. Asuinpaikka lapsuudessa ei vaikuttanut työmarkkinasiirtymiin. Tulosten perusteella nuorten työmarkkinasiirtymiä tukevat järjestelmät näyttäytyvät Suomessa pääosin toimivina, mutta niitä tulee kehittää nuorten erilaiset tilanteet ja tuen tarve huomioiden.

Ihanteet uusiksi. Ensimmäiset kymmenen vuotta pappina

*Visa Tuominen, Itä-Suomen yliopisto, Filosofinen tiedekunta, Joensuun normaalikoulun lukio, visa.tuominen@uef.fi*  
*Heikki Salomaa, Itä-Suomen yliopisto, Filosofinen tiedekunta, Teologian osasto, heikki.salomaa@uef.fi*

Esityksessä pureudumme kahden nuoren papin Lassen ja Lindan (koodinimet) urapolkuun ja elämäntieteen noin kymmenen vuoden ajanjaksolla. Selvitämme millaisia muutoksia näiden kahden papin työ- ja elämäntieteen on tapahtunut siirtymässä yliopistosta työelämään ja miten heidän käsityksensä papin roolista, tehtävästä ja identiteetistä muovautui työuran alkuvuosina.

Tutkimuksemme liittyy jatkumoon, jossa on selvitetty korkea-asteen opiskelijoiden uravalintaa, työhön siirtymistä ja työuran aikana tehtyjä uudelleenarviointoja (esimerkiksi Niemelä 1999; Salomaa 2007; Tuominen 2014). Kuitenkin tutkimuksessa tarkastelemme poikkeuksellisesti Lassen ja Lindan työuria kolmella tasolla. Esittelemme aluksi *peruskertomuksessa* kronologisen, ansioluettelomaisen kertomuksen työuran vaiheista ja työpaikan muutoksista.

Peruskertomusta seuraa *tunteiden ja merkitysten tarina*, jossa haastateltaviemme työuran tapahtumia ja niiden kausaliitteita tulkitaan heidän minäkertomuksensa valossa. Osana haastattelua Lasse ja Linda piirsivät elämäntieteen kuvion. Sen nousuilla ja laskuilla he ilmensivät eri vaiheidensa tunnetiloja ja reflektoivat ilmaistensa merkitystä. Kertomuksiin kytkeytyy vahvasti myös haastateltavien perhetilanne. Elämäntieteen kuvion tulkinnassa käytimme *visuaalisen työnohjauksen* taustateoriaa ja menetelmiä (Virtaniemi 1984; 2001; Williams 1995).

Papin ammatillisen kehityksen kokonaiskuvan ymmärtäminen vaatii vielä ainakin kolmannen tason, *velvollisuuksien ja pätemisen tarinan*. Siinä tutkitaan Lassen ja Lindan suhdetta arvoihin, motiiveihin ja työmaailman konventioihin.

Nämä kolmen tason kertomukset lomittuvat ja nivoutuvat kokonaisuudeksi, jossa haastateltavat uudelleenmäärittelevät omaa suhdettaan työhönsä, itseensä ja pappeuteen. Ratkaisut työuralla eivät ole aina yksiselitteisiä eivätkä helposti tehtäviä. Lasse ja Linda pitivät kokemusta työn mielekkyydestä ratkaisevan tärkeänä ja orientoituivat ratkaisuihinsa sen mukaisesti. Lasse päätyi tekemään urakäännöksen ja Linda joutui loppuun palamisen jälkeen perusteellisesti uudelleenarvioimaan suhdettaan työhön.

## Työryhmä 31

# Työn uudet teknologiat kehittämisen ja oppimisen haasteena, symposium

Oman työn analyysi ja kehittäminen IT:n avulla

*Pertti Järvinen, Tampereen yliopisto, pj@sis.uta.fi*

### Aihepiiri

Ihminen törmää informaatioteknologiaan kaikkialla, sekä työssä että vapaa-ajalla. Oletan, että me haluamme hallita informaatioteknologiaa ja käyttää sitä hyödyksemme. Haluamme kehittää omaa työtämme IT:n avulla. Aihe on ollut pitkään esillä ja on vieläkin ajankohtainen, kuten S. Nevon ja muiden (2016) katsausartikkeli IT:n keksimisestä uudelleen työn yhteydessä osoittaa.

### Tutkimuskysymys

Oman työn kehittäminen IT:n avulla edellyttää, että työntekijä pystyy analysoimaan työtään ja hallitsee IT:n mahdollisuudet ja rajoitukset. Käännämme nuo edellytykset tutkimuskysymykseksi: Millaista on oman työn analyysi on ja kuinka työntekijä voi kehittää omaa työtään IT:n avulla?

### Käytetty aineisto

Käytän lukuisia tapauksia (case), joissa olen ollut mukana. Kaikkia ei ole aikaisemmin raportoitu. Nimeän ne seuraavasti: 1) Raportinkehitin, 2) joustava vuorovaikutus, 3) lähdekielisen ohjelman ymmärtäminen, 4) sovelluskehitin. Kun olin IT-matemaatikkona OVAKOn Imatran terästehtaalla ja laadin tuotantopuolta palvelevia ohjelmia, huomasin, että melkein kaikilla raporttiohjelmilla oli samanlainen rakenne. Silloin laadin raportinkehittimen, jossa muuttuvat asiat annettiin parametrina. Olin 1970-luvun alussa käynnistämässä tietokoneavusteisen systeemin suunnittelun tutkimusprojektia. Silloin huomattiin, että vuorovaikutteisen ohjelman voi jakaa kolmeen osaan: runkoon, vuorovaikutukseen ja (tulosten) esittämiseen. Laadin systeemin, jossa vuorovaikutus oli jälkeensä muunneltavissa. Tutkimusryhmäni seurasi IT-systeemin vaikutuksia sosiaalivirastossa 1970-luvulla ja mahdollisti systeemin kehitystoiveiden pohdintaa opettamalla työntekijöitä lukemaan alkukielistä ohjelmaa. Tutkimusryhmäni kehitti sovelluskehittimen 1980-luvulla ja sillä voitiin luoda IT-sovellus lyhyessä ajassa.

### Menetelmälliset, käsitteelliset ja teoreettiset välineet

Oman työn analyysia olen aikaisemmin pohtinut kirjassani (Järvinen 1999). Käytän tapaus-tutkimusmetodia neljää tapausta analysoidessani. Käytän suunnittelututkimuksen ajattelumalleja IT-systeemin kehittämisohjeita luodessani.

### Keskeiset tulokset

Esitän työn analyysimetodeja ja IT:n keinoja, joilla työntekijä voi kehittää omaa työtään.

### Artefaktit tietomallintamisen oppimisessa ja kehittämisessä rakennusalaalla

*Hannele Kerosuo, Helsingin yliopisto, hannele.kerosuo@helsinki.fi*

Tietomallien käyttö on parhaillaan leviämässä rakennushankkeiden suunnitteluun ja toteutukseen. Tietomallit perustuvat digitaaliselle mallinnusteknologialle ja niiden käytössä hyödynnetään useita jatkuvasti kehittyviä tietokoneohjelmia. Tietomallintaminen muuttaa vallitsevia työkäytäntöjä ja toimijoiden välisiä suhteita sekä vuorovaikutusta. Vanhat työkäytännöt ovat kuitenkin syvään juurtuneet teollisuuden alalla, eikä niiden muuttaminen ole helppoa.

Symbolisten ja materiaalien artefaktien merkitystä on jonkin verran tutkittu organisaatioiden oppimisessa. Useat teknologian tutkijat korostavat sosiaalisen ja materiaalsen maailman tai sosiaalisen ja teknisen osa-alueen erottamattomuutta oppimisessa. Tietomallit ovat artefakteina kuviteltuja konstruktioita ja edustavat ideoita. Samalla ne ovat kuitenkin käyttäjilleen todellisen kaltaisia ja mahdollistavat rakennusten visuaalisen

havainnollistamisen jo niiden suunnitteluvaiheessa. Tietomallien käytön oppiminen tapahtuu käytännön kokeilujen kautta samalla kun niiden käyttöä kehitetään. Pohdin esityksessäni artefaktien merkitystä tietomallintamisen oppimisessa ja kehittämisessä esimerkkien valossa. Esimerkit on valittu vuosina 2011–2016 keräämästäni laadullisesta tutkimusaineistosta.

Tulkitsevuuden oppiminen robottikirurgiassa: konfrontaatioista oppimismenetelmään

*Laura Seppänen, Työterveyslaitos, laura.seppanen@ttl.fi*  
*Mikael Wahlström, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy*

Nykyisessä ja tulevaisuuden teknistyvässä, monimutkaisessa ja epävarmassa työssä oletettavasti tarvitaan oppimista, jossa jatkuvasti ja joustavasti luodaan uutta tietoa kokemuksen ja työtilanteiden avulla. C.S. Peircen teoriaan perustuva tulkitseva käytäntö (Norros ym. 2015) on tällainen työtapana. Ranskassa kehitettyä, toiminnan teoreettista ja dialogista ”konfrontaatio”-kehittämisen interventiota on kokeiltu Suomessa robottikirurgiassa tulkitsevan työtapana tutkimiseksi ja edistämiseksi. Robotit kirurgiassa eivät vain muuta työtä laadullisesti, vaan ne myös tarjoavat uusia oppimismahdollisuuksia mm. robotin tekemien videoiden myötä. Esityksessäni hahmottelemme edellä mainitun kehittämisintervention perusteella videoiden käyttöön pohjautuvaa työssäoppimisen menetelmää robottikirurgiaan. Se pohjautuu L.S. Vygotskyn (1978) kaksoisstimulaation menetelmään ja osin teknisiin robottikirurgian resursseihin. Menetelmällä voisi olla käyttöä olemassaolevan osaamisen siirtämisen ohella myös uuden tieteellisen tiedon luomisessa. Lopuksi keskustelemme digitalisaatiota, erityisesti digivideoita hyödyntävän ja tulkitsevää työtapaa tukevan oppimismenetelmän yleistämisen mahdollisuuksista.

Yhteiskehittelyn oppiminen tekstiili- ja sisustussuunnittelun digitaalisen tulostuksen verkostossa

*Hanna Toiviainen, Tampereen yliopisto, hanna.toiviainen@uta.fi*  
*Liubov Vetoshkina, Helsingin yliopisto*

Digitaalinen tulostustekniikka ja verkkovälitteiset toimintaympäristöt synnyttävät uudenlaisia liiketoiminnan ”ekosysteemejä”, joissa yhteisen motiivin ja kestävä kohteen rakentaminen edellyttävät tietoista kollektiivista oppimisprosessia. Teknologisoituminen edustaa työntekijöille sekä totuttuja työtapoja häiritsevää että uusia mahdollisuuksia avaavaa työn muutosta. Yhteiskehittely työtapana saa uusia vivahteita digitalisoituvassa työssä. Tarkastelemme yhteiskehittelyn oppimista tekstiili- ja sisustussuunnittelun digitaalisen tulostuksen verkostossa ja analysoimme työpajoja, joissa verkoston osapuolet keskustelivat tulevaisuuden liiketoimintakonsepteista ja kuluttaja-asiakkaiden uudesta roolista liiketoiminnan ekosysteemissä.

Kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian lähestymistavalla olemme nostaneet analyysin keskiöön asiakasorientoituneen palvelun monimutkaisen kohteen. Toiminnan monimutkaisuus ja moninaisuus voidaan nähdä oppimisen ja kehittämisen mahdollisuuksina. Yhteiskehittelyn haasteiden ymmärtämiseksi toiminnan yleinen ja yhteisesti ideoitu kohde on kuitenkin avattava tarkastelulle ja nostettava esille kohteen erilaiset representaatiot sellaisena kuin ne eri osallistujille näyttäytyvät. Verkoston osallistujat ovat alan suunnittelijoita, valmistajia, kuluttaja-asiakkaita, opiskelijoita, opettajia, hankkeen koordinaattoreita ja tutkijoita. Esityksemme kysymys on: Mitä yhteiskehittely voisi tarkoittaa digitaalisen tulostuksen verkostossa ja mitkä ovat yhteiskehittelyn oppimisen mahdollisuudet?



## Työryhmä 32

# Suomalaisen työn kiperimmät haasteet tulevaisuudessa

Työn tulevaisuuden kuvaus sosioteknisenä muutoksena

*Mikko Dufva, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy, mikko.dufva@vtt.fi*

*Minna Halonen, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy, minna.halonen@vtt.fi*

*Mika Kari, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy, mika.kari@vtt.fi*

*Tapio Koivisto, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy, tapio.koivisto@vtt.fi*

*Raija Koivisto, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy, raija.koivisto@vtt.fi*

*Jouko Myllyoja, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy, jouko.myllyoja@vtt.fi*

Työn tulevaisuudesta ja työn murroksesta on kertynyt varsinkin viime vuosina runsaasti julkaistua tietoa ja näkemyksiä. Tästä runsaasta aineistosta ei kuitenkaan ole kattavaa yleiskuvaa. Tässä esityksessä pyrimme kuvaamaan työn murroksen keskeiset näkemykset ja osoittamaan myös jännitteitä ja tietoaukkoja työn tulevaisuuteen liittyen. Tutkimuskysymyksenä on millaisia muutoksia ja tulevaisuuden kuvia työn tulevaisuuteen liittyen on esitetty suomalaisessa tutkimuskirjallisuudessa? Esitys perustuu yli 50 raportin läpikäyntiin. Teoreettisena viitekehysenä käytimme sosioteknisen muutoksen mallia ja pyrimme hahmottamaan erityisesti muutosta oletetusta nykytilasta tavoiteltuun tulevaisuuskuvaan, ottaen huomioon muutosajurit ja esteet. Tulosten perusteella näyttää siltä, että työn tulevaisuudesta on käynnissä kaksi hieman erillistä keskustelua. Ensimmäinen liittyy työn tuottavuuden lisäämiseen esimerkiksi poistamalla kannustinloukkuja, lisäämällä työmarkkinoiden joustavuutta ja kasvattamalla työaika. Toinen keskustelu korostaa työn uusia muotoja, merkityksellisyyttä, tulevaisuuden osaamistarpeita ja verkostomaista toimintatapaa. Jotta työn tulevaisuudesta voitaisiin käydä rakentavampaa keskustelua, tulisi rakentaa siltoja työn tuottavuutta korostavan ja työn merkityksellisyyttä korostavien näkemysten välille. Lisäksi tulisi huomioida erityisesti suomalaisen työn tulevaisuuden kannalta keskeisiä jännitteitä. Tällaisia ovat esimerkiksi erot työn alueellisessa ja toimialojen välisessä jakautumisessa ja teknologiaosaaminen ja -saatavuus eriarvoisuuden lähteenä.

Yksilötason ennakointi ja työnantajat mahdollistajina

*Maarit Hildén, työn tulevaisuuden rakentaja (ent. henkilöstöjohtaja), maarit.hilden@kolumbus.fi*

Työelämä on nopeasti muuttumassa entistä monimuotoisemmaksi ja itseohjautuvammaksi. Työt, ammatit ja toimintatavat uudistuvat, resurssit niukkenevat ja toimeentulolle etsitään uusia luovia ratkaisuja. *Miten tukea toisaalta yksilötason ennakointia ja uudistumista ja toisaalta mahdollistaa uutta työelämää työnantajana?* Ajatukset perustuvat syvälliseen arjen työnantajaosaamiseen, tulevaisuuden tutkimuksen opintoihin, oppimismuotoiluvälineeseen ja Turun yliopiston ennakointivälineen työhön "Luo oma tulevaisuutesi – elämäni valinnat (Viitekehys ja työkaluja omien mahdollisten maailmojen näkemiseen ja toteuttamiseen)." Nykypäivän työn toimintaympäristö on kompleksinen, mutta työn tekemisen reunaehdot ovat hyvin säännellyt. Erityisesti julkisella sektorilla toiminta ohjautuu sängen hierarkisesti formaalien rakenteiden, prosessien, roolien, pysyvien palvelussuhteiden ja virallisten tehtävänkuvien kautta. Järjestelmä ei juurikaan jousta resurssien niukentuessa. Ammattien ja toimintatapojen digitaaliseen uudistamiseen ei ole toistaiseksi olemassa toimintakonsepteja. Tuloksena on ollut yhteistoimintaneuvotteluja, irtisanomisia, liiallisia työmääriä, työuupumusta ja heikkoa työn tuottavuutta. Esitykseni tuloksissa esittäisin konkreettisia esimerkkejä siitä, miten tulevaisuuden työn ympäristöä voisi kehittää toisaalta 1) työnantajatoiminnan ja johtamisen ja toisaalta 2) yksilöiden tulevaisuuskuvista tapahtuvan kokonaisvaltaisen ennakkoinnin avulla. Työnantajatoiminnan kehittäminen tapahtuisi erityisesti palvelussuhteen ehtoihin vaikuttamalla, liikkuvuutta ja itseohjautuvuutta mahdollistamalla, osaamisen ja työhyvinvoinnin johtamisen uusilla tavoilla ja tiedontuotannolla, yhteistoimintajärjestelmien uudistamisella, tiukkojen tehtävämäärittelyjen ja rekrytointiprosessien kehittämisellä sekä verkostomaisen työn ja koko vaikuttavuusketjujen aktiivisella tukemisella (systeemisyy). Yksilötason ennakointia voisi tehdä ja tukea antamalla työkaluja oman elämän

kokonaisvaltaiseen systeemiseen hahmottamiseen, voimavarojen ja arvojen tunnistamiseen, tulevaisuuteen orientoitumiseen, tulevaisuustiedon keruuseen, muutostekijöiden tunnistamiseen, toimintaympäristön analysointiin, backcasting skenaarioihin ja konkreettisiin tekoihin, joilla eri mahdollisten maailmojen välillä voi liikkua.

Yksinkertainen olisi kaunista

*Anu Järvensivu, Työterveyslaitos, anu.jarvensivu@ttl.fi*

Esityksessä pohditaan, mitkä ovat keskeisimmät työelämän muutostrendit ja millaisia perustavanlaatuisia kysymyksiä niistä nousee. Pohdinnat eivät perustu tiettyyn tutkimukseen, vaan ne kumpuavat vuosien työstäni työelämän muutostutkimuksen ja ennakkointien parissa. Esityksessä käsitellään esim. työyhteisöllisyyden ja työnteon paikkojen muutoksia, ammattien ja tehtävien hybridisaatiota, monityösuhteisuuden lisääntymistä sekä mm. työn organisointia ja johtamista muuntavaa työn kytkeytyneisyyden ja sidoksellisuuden monimutkaistumista. Siinä hahmotellaan myös muutosten merkitystä niin kilpailukieltosopimusten kuin hallinnantunteen ja merkityksellisyyden kokemuksenkin kannalta. Ratkaisuja kompleksisuuden lisääntymiseen haetaan esimerkiksi simplismistä ja pelillisyydestä.

Taloushallinnon digitalisoituminen – haaveilua ja arveluttavaa todellisuutta

*Salme Näsi, Tampereen yliopisto, salme.nasi@uta.fi*

*Pirkko Jaatinen, TAMK, pirkko-liisa.jaatinen@outlook.com*

*Lili Kihn, Tampereen yliopisto, lili.kihn@uta.fi*

Tutkimuksemme kattaa taloushallinnon tietokoneistumisen ja sähköistymisen/digitalisoitumisen kehityskulun aina 1970-luvulta asti alkaen ensimmäisten tietokoneiden ja –tietokoneohjelmien tulosta taloushallinnon tehtäväkentälle (erityisesti kirjanpitoon). Olemme analysoineet suomalaisten keskeisten taloushallinnon ammattilehtien kirjoittelua ja sitä retoriikka ja argumentaatiota, mitä asiantimoilta on käytetty ja käyty. Kaikkien kuluneiden vuosikymmenien ajan on esitetty hyvin optimistisia näkemyksiä siitä, miten koneet hoitavat työt, automaattisesti ”yhden napin painalluksella”. Todellisuudessa kehitys ei ole ollut näin nopeaa, mutta tälläkin hetkellä puhutaan ”digiloikasta”, jolla yks kaks päästäisiin eroon ikävistä rutiineista ja säästettäisiin valtavasti kustannuksista.

Me taloushallinnon opettajat ja tutkijat näemme kehityskulussa paitsi tietysti positiivisia puolia, myös paljon arveluttavia näkökohtia. Jälkimmäiseen kuuluvat mm. perinteisten, ammattitaitoa vaativien taloushallinnon tehtävien aliarviointi, taloushallinnon koulutuksen sisältö ja valmistuneiden sijoittuminen työelämään, työn luonteen muuttuminen mahdollisesti lähinnä virheiden etsimiseksi ja korjaamiseksi. Toinen arveluttava näkökulma on kustannussäästöjen yliarviointi ja esitettyjen säästösummien ”vetäminen hihasta” sekä se, että milloinkaan ei esitetä lukuja siitä, mitä jatkuvat uudistukset ja järjestelmien toimimattomuus maksavat.

Digiloikka esimerkiksi taloushallinnon tehtävien kohdalla mitä ilmeisemmin merkitsi työttömyyttä suurelle joukolle sekä ammattikorkeakoulu- että yliopistotutkinnon suorittaneille ja parhaillaan taloushallinnon alalle kouluttautuville.

## Työryhmä 33

# Kaikille sopiva työ, työympäristö ja työyhteisö – hyvinä ja huonoina aikoina

Osatyökykyisten integrointi organisaatioon – henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt

*Marita Leppäkangas, Vaasan yliopisto, marita.leppakangas@student.uwasa.fi*

Osatyökykyisten työllistyminen normaaliin palkkasuhteeseen on usein varsin haasteellista vielä nykypäivänäkin. Rekrytoinnin kynnystä nostavat tavallisesti asenteet sekä tietämättömyys osatyökykyisyydestä ja työkyvyn tukemisen käytännöistä. (mm. Lengnick-Hall, M; Gaunt, P. & Kulkarn, M. 2008, Gilbride, D; Stensrud, R; Ehlers, C; Evans, E. & Peterson, C. 2000). Hyviä henkilöstökäytänteitä soveltaen osatyökykyinen voi kuitenkin olla täysin työkykyinen. Tutkimukseni tavoitteena on ymmärtää osatyökykyisiä rekrytoivan yrityksen henkilöstöjohtamista ja pohtia miten osatyökykyisten integroitumista organisaatioon toteutetaan. Tutkimustavoitetta on lähestytty seuraavien kysymysten kautta:

1. Miten case-yrityksen henkilöstöjohtaminen huomioi osatyökykyiset?
2. Miten osatyökykyisten integroitumista tuetaan henkilöstöjohtamisen keinoin?

Olen tarkastellut tutkimuksessani rekrytointia yhtenä merkittävänä osana monimuotoisuuden johtamista, jonka ajatuksena on, että henkilöstöjohtamisen keinoin ja hyviä henkilöstökäytänteitä luoden tuetaan sekä työkykyä että työssä jaksamista. Case-tutkimukseni empiria on kerätty havainnoimalla ja haastatteleamalla case-yrityksen 25:ttä vakituista ja määräaikaista työntekijää. Haastattelijoukko koostui HR:stä (1), esimiehistä (5), osatyökykyisistä (15) ja heidän kollegoistaan (5). Tutkimus koskee erityisesti työyhteisötasoa, mutta se sivuaa myös yksilö- ja organisaatiotasoa. Osatyökykyisten rekrytointia ja tukemista on tarkasteltu Klimoskin ja Donahuen (1997) kehittämän integroimismallin valossa niin organisaation, työyhteisön kuin yksilön näkökulmista. Integroimismalli on luotu tarkastelemaan erityisesti osatyökykyisten organisaatioon integroimisen mahdollisuuksia organisaation eri tasoilla. Tutkimukseni keskeisimpien tulosten mukaan osatyökykyisten palkkaamiseen on matala kynnys silloin, kun rekrytointiin ryhdytään organisaation arvoista käsin johdon sitoutuminen keskiössä. Esimiesten osaaminen ja tieto-taito monimuotoisuuden ylläpitämisen näkökulmasta näyttäytyi tutkimuksessa yhtenä merkittävänä osana osatyökykyisten onnistuneessa integroinnissa. Osatyökykyisiä tuettiin työssään erilaisin työn organisointiin ja ihmisten johtamiseen liittyvin käytännöin.

Osatyökykyisten työllistymisen edistäminen osana organisaation strategiaa

*Mari Mononen, Rinnekoti-Säätiö, mari.mononen@rinnekoti.fi*

*Ville Villberg, Rinnekoti-Säätiö, ville.villberg@rinnekoti.fi*

*Johanna Haaga-Shrestha, Rinnekoti-Säätiö, johanna.haaga-shrestha@rinnekoti.fi*

*Sirpa Granö, Rinnekoti-Säätiö, sirpa.grano@rinnekoti.fi*

Periaatteista käytännöiksi osallistamalla henkilökunta Hyvän työn ohjelmaan

Taustaa:

Rinnekoti-Säätiö on yleishyödyllinen SoTe-sektorin työnantaja (yli 1100 työntekijää), jolla on kokemusta tuetusta työllistämisestä pidemmältä ajalta. Viime vuosina säätiö on halunnut kehittyä myös osatyökykyisten ihmisten työnantajana. Vuonna 2013 Rinnekoti perusti oman sosiaalisen yrityksen, aloitti kuntouttavan työtoiminnan palvelun ja käynnisti RAY:n rahoittamana Taidoista työpoluiksi -kehittämiprojektin kehitysvammaisten ihmisten työllistymisen edistämiseksi. Vuonna 2014 Rinnekoti rekisteröityi yhteiskunnalliseksi yritykseksi, jonka strategian osaksi laadittiin ns. Hyvän työn ohjelman periaatteet. Periaatteet tähtäävät osatyökykyisten työllistämisen edistämiseen säätiössä sekä laajemmin yhteiskunnassa ja ne huomioivat määrällisten tavoitteiden lisäksi myös työpaikkojen ja työnhakijoiden yksilölliset erityistarpeet ja tilanteet. Kehitysvammaiset ihmiset huomioidaan ohjelmassa erityisryhmänä, jolla on tasavertainen työllistymisen mahdollisuus muiden työnhakijoiden kanssa.

Hyvän työn ohjelman implementointi:

Osatyökykyisen henkilön onnistuneessa työllistymisessä työyhteisöllä on keskeinen rooli. Ei riitä, että työnantajaorganisaation johto suhtautuu myönteisesti tuettuun työllistämiseen, vaan koko työyhteisöllä on oltava riittävästi tietoa, osaamista ja ymmärrystä kohdata erilaisia työntekijöitä. Kun organisaatio on suuri, on vaarana että strategiset linjaukset tulkitaan ja toteutetaan eri toiminnoissa eri tavoin. Sen vuoksi Rinnekodissa päätettiin tehdä vuonna 2016 selvitys, johon haastateltiin yli 80 esimiestä ja työntekijää. Haastattelukierroksen tavoitteina oli selvittää, 1) kuinka eri yksiköissä suhtaudutaan tuettuun työllistämiseen, 2) millaisia hyviä käytäntöjä yksiköissä on osatyökykyisten työllistämiseksi ja 3) kuinka hyvin Hyvän työn ohjelman tavoitteet tunnetaan yksikössä.

Teemahaastatteluina kerättyssä aineistossa käy ilmi, että Rinnekodissa suhtaudutaan myönteisesti työ- ja harjoittelupaikkojen järjestämiseen osatyökykyisille. Jotkut työyhteisöt kaipaavat kuitenkin koulutusta työyhteisön monimuotoisuudesta ja työpajoja erilaisten työnkuvien muotoiluun. Selvityksen myötä syntyi lista konkreettisia toimenpide-ehdotuksia, joihin ryhdytään tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi selvityksen myötä päätettiin muokata Hyvän työn ohjelman sanoitusta ymmärrettävämmäksi.

Rinnekodin kokemusten pohjalta valmistuu vuoden 2016 lopussa työkirja, jossa kannustetaan ja ohjataan muita organisaatioita ottamaan osaksi strategiaa työnantajaperiaatteita, joilla edistetään vastaavia tavoitteita.

Asiasanat: osatyökykyisyys, kehitysvammaisuus, tuettu työllistäminen, työyhteisö, strategia

Työelämän ulkopuolella olevat ja asuinalueen hyvä arki. Siltaamalla työelämävalmiuksia

*Elisa Mäkinen, Metropolia Ammattikorkeakoulu, elisa.makinen@metropolia.fi*

*Tuula Mikkola, Metropolia Ammattikorkeakoulu, tuula.mikkola@metropolia.fi*

Päätavoitteena on vahvistaa työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden työelämävalmiuksia ja työllistymisedellytyksiä kehittämällä paikallista siltaustoimintaa työ- ja toimintakyvyn tukemiseksi. Siltaustoiminta on yhteistoimintana toteutuva uudenlainen toimintatapa, jossa työelämän ulkopuolella olevat ja alueen ikäihmiset sekä palvelujen tuottajat yhdessä kehittävät ja toteuttavat arjen mielekkäitä toimintoja paikallisesti. Siltaustoiminnassa kohderyhmään kuuluvien henkilöiden työelämävalmiudet ja työllistymisedellytykset vahvistuvat yhdessä rakentuvaan toimintaan ja oppimiseen perustuen. (Työste - Työelämän ulkopuolella olevien työelämävalmiuksien ja työllistymisedellytysten vahvistaminen siltaustoiminnan avulla, ESR 2015–2017).

Kehittämistyö toteutuu Itä Helsingin Myllypurossa. Mielekästä arjen toimintaa ei alueella kehitä mikään ulkopuolinen taho, vaan sitä kehittävät työelämän ulkopuolella olevat ihmiset yhdessä alueen ikäihmisten kanssa. Kehittäjäkumppaneina he määrittävät, millainen toiminta heille on merkityksellistä heidän omalla asuinalueellaan. Käytännön toimintamalli ovat yhteiset työpajat ja kokeilut. Näissä ideoidaan ja suunnitellaan yhteistä toimintaa, joka integroidaan kokeilujen kautta osaksi alueen muuta toimintaa. Ammattilaisten tehtävä on luoda mielekkäänä pidetylle toiminnalle mahdollisuuksia.

Uudenlaista toimintatapaa rakennetaan konseptointiajatuksen mukaisesti. Täsmennetyt kysymykset ovat:

- 1) Mitä uusi toimintatapa on?
- 2) Miten uudessa toimintatavassa toimitaan?
- 3) Mitä pitää arvioida?

Aineistot kerättiin monimenetelmällisesti: kehittämistoimintaan osallistuneiden henkilöiden haastatteluina, alueella asuvien, työelämän ulkopuolella olevien haastatteluina sekä projektityöntekijöiltä yhteiskehittelymenetelmin. Aineistot on analysoitu aineistolähtöisesti sisällönanalyysin avulla.

Tuloksena saatiin uudenlaisen toimintatavan kehittämisen *alkuvaiheen* konsepti. Uudenlaisessa toimintatavassa (*mitä* kysymys) on kyse laajenevasta työelämäkäsityksestä, arkielämälähtöisestä verkostomaisesta toiminnasta sekä yhteiskehittämisestä, jonka avulla joku tietty asia muodostuu kaikkien näkökulmasta tärkeäksi ja johon voidaan liittyä.

Toimintatavassa (*miten* kysymys) korostuvat toiminnan luonnetta painottavana mm. matalakynnyksisyys, itsensä arvokkaaksi kokeminen ja epäonnistumisen salliminen. Toimintaa tukevia elementtejä ovat mm. paikallisten yritysten ja työnantajien mukaan saaminen sekä digitalisaation tuomat mahdollisuudet. Osallistujien mukaan saamisen edistävät ja estävät tekijät on tunnistettu. *Arvioinnissa* korostuvat osallistumiseen, uusien verkostojen rakentumiseen ja toiminnan tunnettavuuteen liittyvät tekijät.

Design for all – Askelia kohti saavutettavaa työelämää

*Paula Pietilä, Turun yliopisto, paula.pietila@utu.fi*

Design for all-periaatteen lähtökohtana on ajatus siitä, että kaikki ihmiset ovat erilaisia, mutta toimivat yhteisessä maailmassa, yhdenvertaisina kansalaisina. Kaikessa suunnittelussa avainasemassa on saavutettavuus. Palvelut, ympäristöt ja politiikat on suunniteltava niin, että ne soveltuvat kaikille ja ottavat huomioon yksilöiden erilaiset tarpeet, kestävän kehityksen vaatimukset ja esteettisyyden.

Arjessa teemme saavutettavuutta koskevia ratkaisuja päivittäin, usein huomaamattamme: Valitsemme työmatkalle auton tai pyörän, työpaikalla hissin tai portaat, kirjoitamme palaverissa muistiinpanot käsin tai koneella.

Puheenvuorossani keskityn käsittelemään työelämän saavutettavuutta erityisesti korkeakoulutettujen vammaisten henkilöiden näkökulmasta. Työssäni Turun yliopiston esteettömyyssuunnittelijana ohjaan eri tavoin vammaisia opiskelijoita ja erilaisia oppijoita opintopolun eri vaiheissa. Erityisesti opiskelun nivelvaiheet, kuten työelämään siirtyminen on opiskelijoille usein haasteellinen ja sen vuoksi opintoihin liittyvään harjoitteluun ja työelämään liittyvien valmiuksien antamiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota.

Turun yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut tekee kiinteää yhteistyötä Turun kaupungin kanssa korkeakouluharjoittelussa. Vuosina 2015–2016 kaupunki on osoittanut kaksi harjoittelupaikkaa, erityisesti eri tavoin vammaisille opiskelijoille ja erilaisille oppijoille. Yliopiston ura- ja rekrytointipalvelut ja esteettömyyssuunnittelija ovat markkinoineet tätä harjoittelumahdollisuutta opiskelijoille ja avustaneet tarvittaessa rekrytointiprosessissa.

Eri tavoin vammaisilla korkeakouluopiskelijoilla on usein muita opiskelijoita vähemmän työkokemusta, siksi esteettömien harjoittelumahdollisuuksien luominen on osoittautunut erittäin tarpeelliseksi. Esteetön harjoittelu on myös tuonut näkyväksi työelämän asenteita ja rakenteita, joissa saavutettavuuden näkökulmasta olisi kehitettävää. Toisaalta on saatu kokemusta myös hyvistä, saavutettavuutta edistävästä käytännöistä. Opiskelijat ovat saaneet harjoittelusta paitsi työkokemusta, mutta myös rakennusaineita itsetunnolleen.

## Näkövammaisen henkilön työn mukautusratkaisut ja työvälineiden käytettävyys

*Taru Tammi, Näkövammaisten liitto ry, taru.tammi@nkl.fi*

*Kimmo Sääskilähti, Annanpura Oy (Näkövammaisten liiton omistama yhtiö ja yhteiskunnallinen yritys), kimmo.saaskilahti@annanpura.fi*

Näkövammaiset henkilöt ovat työkykyisiä moniin ammatteihin ja työtehtäviin. Työikäisten henkilöiden työkyvyn arvioinnissa on olennaista toiminnallisen näön arvioinnin lisäksi työnkuvan ja työtehtävien sekä työympäristön tarkastelu ja kartoitus. Poikkeuksetta näön heikkeneminen lisää työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta. Kuormitusta vähentäviä tai poistavia yksilöllisiä työn ja työpaikan mukautusratkaisuja voivat olla työn / työtehtävien organisointi, työajan ja työympäristön mukautukset, apuvälineet ja niiden käytön ohjaus sekä työmatkojen kuljetuspalvelut. Näkövammaisten henkilöiden työssä jatkamisen ja jaksamisen kannalta olennaista on työn ongelmien oikeiden syiden tunnistaminen ja tunnistaminen sekä tunnistamisen jälkeen toimiminen ja pääsy toimivien ja saavutettavien työterveyshuollon palvelujen ja ammatillisen kuntoutuksen toimien piiriin.

Näkövammaisten kannalta suurimpia työllistymiseen liittyviä ongelmia ovat työn hakemiseen ja tekemiseen käytettävien järjestelmien esteellisyys tai vaikea käytettävyys. Monissa perinteisesti näkövammaisille hyvin soveltuviissa työtehtävissä on siirrytty käyttämään tietoteknisiä ratkaisuja, jotka eivät usein ole välttämättömyyksiä apuvälineillä käytettävissä joko lainkaan tai järjestelmän käyttö on niin vaivalloista, että työnteko muuttuu kohtuuttoman työlääksi ja hitaaksi.

Toisaalta työelämän digitalisoituminen voi tuoda näkövammaisille myös uusia työmahdollisuuksia, mikäli työympäristöjen ja järjestelmien toteutuksessa huomioidaan esteettömyys ja helppokäyttöisyys. Erityisesti selainpohjaiset järjestelmät voidaan rakentaa lähtökohtaisesti saavutettaviksi, minkä lisäksi käyttäjä voi itse mukauttaa ne omaan näkötilanteeseensa sopiviksi helpommin kuin perinteiset tietokoneelle asennettavat ohjelmistot.

Esitys pohjautuu Näkövammaisten liiton Työllisyyspalvelujen asiakastyön kokemuksiin ja Annanpura Oy:n esteettömyys- ja saavutettavuusasiiantuntemukseen sekä näkövammaisen työntekijöiden ja yrittäjien haastattelututkimuksiin ammattitietopankkia varten (2013) ja Esteetön työelämä (2015).

Kaikille sopivan työelämän kehittämiseen kannattaa satsata etenkin vaikeina aikoina

*Minna Tarvainen, Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö, minna.tarvainen@vamlas.fi*

*Mirja Willberg, Parik-säätiö, mirja.willberg@parik.fi*

*Aila Vainio, Parik-säätiö, aila.vainio@parik.fi*

*Sakari Syrjänen*

Osatyökykyisten ihmisten työllistyminen edellyttää oikein kohdennettuja tukipalveluita niin hyvinä kuin huonoina aikoina. Erityisesti huonot ajat haastaa työllistymispalveluita tarjoavat ammattilaiset miettimään uusia ratkaisuja yritys yhteistyöhönsä: kuinka rakentaa osatyökykyisiä työnhakijoita tukevia siltoja paikallisiin yrityksiin myös silloin, kun yritykset eivät rekrytoi uusia työntekijöitä käytännössä lainkaan. Tulisiko vaikeina aikoina työhönvalmennuksen resursseja kohdentaa erityisesti työyhteisöjen valmennukseen?

Esityksessä tarkastelemme Ratko-pilotin (2015 -2016) kokemusten valossa, edistääkö työyhteisön kehittäminen kaikille sopivaksi pitkällä tähtäimellä myös osatyökykyisten työnhakijoiden rekrytointia. On esitetty, että työyhteisön kyky hyödyntää monimuotoista osaamista edistää työorganisaatioiden sopeutumista erilaisiin muuttuvissa tilanteissa. Tämän katsotaan sekä lisäävän työyhteisön tehokkuutta että edistävän pitkällä tähtäimellä työyhteisön kykyä vastaanottaa ja hyödyntää kestävästi myös osatyökykyisten työntekijöiden osaamista (Hietala ym.; 2015). Esityksessä kysymystä tarkastellaan sekä työnantajan että työhön valmennusta tarjoavien ammattilaisten näkökulmasta.

Ratko-malli kehitettiin tukemaan työn ja tekijän hyvää kohtaamista. Työnantajille malli tarjoaa välineen kehittää työolosuhteita ja työnjakoa niin, että kunkin työntekijän osaamisalueet voitaisiin hyödyntää

mahdollisimman hyvin. Ratko-mallin pilotti toteutettiin vuosina 2015 -2016 Kouvola-alueella. Pilotissa työhönvalmennusta tarjoavat ammattilaiset jalkautuivat paikallisiin merkittäviin työnantajayrityksiin ja tarjosivat Ratko-mallin mukaisesti palveluitaan työtehtävien ja työolosuhteiden kehittämiseksi työyhteisön tarpeita kuullen. Pilotissa hyödynnettiin IMBA- ja Melba-arviointivälineitä.

Pilotissa oletettiin, että valmius kehittää ja muokata työtehtäviä ja työolosuhteita tukee jokaisen työntekijän jaksamista. Monimuotoisen osaamisen tiedostaminen ja valmius muokata työtehtäviä muuttuvissa tilanteissa tukisi näin pitkällä tähtäimellä osatyökykyisiä työnhakijoiden rekrytointia vaikeiden aikojen jälkeen. Esityksessä kuulemme työnantajien sekä työhön valmennusta tarjoavien ammattilaisten kokemuksia Ratko-mallin mukaisen työnantajayhteistyön onnistumisesta.

Hietala, O., Sippola, A., Riipinen, M., Lampinen, P., & Nevalainen, M. (2015). *Kaikille sopiva työ ja työyhteisö*. <http://www.vamlas.fi/wordpress/wp-content/uploads/2013/03/Kaikille-sopiva-tyo.pdf>

# Työryhmä 34

## Työura osatyökykyisenä

Kokemuksia työelämän ulkopuolella olevien osatyökykyisten tuen tarpeesta

*Pirkko Mäkelä-Pusa, Kuntoutussäätiö, pirkko.makela-pusa@kuntoutussaatio.fi*

Polkuja työelämään (TEMPO) hankkeessa, joka STM:n rahoittama ESR hanke on tavoitteena tukea työkykyä ja työhön palaamista ja pääsemistä, kun työkyvyssä on terveydellisiä ja sosiaalisia rajoitteita. Hankkeessa kehitetään palveluohjautumista tuomalla työkykykoordinaattorityö osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon palveluketjua sekä lyhytkestoisia, avomuotoisia kuntoutuksia työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja tarjoamalla psykologisen pääoman valmennusta nuorille. Hankkeen kohderyhmänä ovat työelämän ulkopuolella olevat osatyökykyiset ja työelämään pyrkivät nuoret, joilla on terveydellisiä tai elämänhallinnan haasteita.

Osatyökykyisten työllistymiseksi tai työssä jatkamiseksi on olemassa suuri määrä keinoja. Keinovalikoimasta on osattava tarvittaessa räätälöidä osatyökykyiselle tarkoituksenmukainen ja eheä kokonaisuus.

Työkykykoordinaattorin rooli on tässä merkittävä. (STM 2013.)

Tiedetään, että työttömän paluu avoimille työmarkkinoille vaikeutuu jo kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen (Heponiemi ym. 2008; Työ- ja elinkeinoministeriö 2011). Työttömyys ja sen pitkittyminen ovat lukuisten tutkimusten mukaan yhteydessä työnhakijoiden heikentyneeseen terveyteen tai toimintakykyyn, sekä alentuneeseen fyysiseen että psyykkiseen hyvinvointiin. Työttömät voivat työssäkäyviä huonommin ja ovat sairaampia. Toisaalta varsinkin mielenterveyden häiriöillä on yhteys työttömyysriskiin ja pitkittyneeseen työttömyyteen. Terveiden on siis helpompi saada töitä ja osatyökykyisillä on suurempi riski joutua työttömäksi. (Heponiemi ym. 2008). Työn menettäminen puolestaan altistaa mielenterveyden ongelmille ja työttömien työkyky on huonompi kuin työssäkäyvien.

Terveystarkastuslaki (1326/2010/12§) velvoittaa kunnat järjestämään asukkaille tarpeelliset terveystarkastukset terveyden ja hyvinvoinnin seuraamiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuollon ulkopuolelle jääville on ohjeistuksen mukaan järjestettävä terveysneuvontaa ja terveystarkastuksia, millä pyritään varmistamaan työ- ja toimintakyvyn säilyminen.

Terveystarkastuksen toimet ovat tärkeitä ja erityisesti työttömyyden alussa tulisi tehdä arviointia ja antaa ohjausta joko työterveyshuollossa irtisanomisaikana tai terveyskeskuksessa heti työttömyyden alettua. Suunnitelmallisuus työllistymisen tukena, esimerkiksi kuntoutussuunnitelmat, on tärkeää silloin, kun henkilön työkyky on alentunut. Terveystarkastuksissa tulee selvittää terveydentilaa sekä arvioida toimintakyvyn rajoituksia ja tarpeellisia toimenpiteitä. Työttömyyden aikana suositellaan, että työttömän toiminta- ja työkyvyn arviointitarve tulisi tunnistaa viimeistään siinä vaiheessa, kun työttömyys on kestänyt kolme kuukautta.

Viime vuosina on laajalti pyritty tukemaan osatyökykyisten työllistymistä ja työssä jatkamista ja tätä myötä lainsäädännössä on tapahtunut muutoksia ja työvoimapalveluita sekä sosiaali- ja terveyspalveluja on uudelleen organisoitu. Organisaatioiden ja etuuksien moninaisuus sekä palvelujen joustamattomuus ja kyvyttömyys huomioida osatyökykyisten työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä on todettu ongelmaksi monin paikoin (TEM 2012) ja ammatillisen kuntoutuksen vastuunjaossa ja kuntoutusprosessien siirtymävaiheisiin liittyvissä tekijöissä ja toimijoiden välisessä kommunikaatiossa on ongelmia (Liukko, Kuuva 2015).

Nuorille työttömille kohdennetun ammatillisen työvoimatutkimuksen on todettu parantavan nuoren työnsaantimahdollisuuksia, etenkin kun koulutus alkaa 3-6 kk työttömyyden alkamisesta (ks. Notkola ym. 2013).

Tempo hankkeessa on tarjottu pilottipaikkakunnilla työkykykoordinaattorin tuki ja kehitetty palveluohjautumista ja eri toimijoiden yhteistyötä. Kokemukset ja palaute ovat rohkaisevia.



## Osatyökykyiset työssä -toimintamallin (Osku) toteutuminen ja hyödyt erilaisissa toimintaympäristöissä

*Nina Nevala, Työterveyslaitos, nina.nevala@ttl.fi*

*Jarno Turunen, Työterveyslaitos*

*Raija Tiainen, Sosiaali- ja terveysministeriö*

*Päivi Mattila-Wirola, Sosiaali- ja terveysministeriö*

Tutkimuksessa selvitettiin osatyökykyisten työllistymistä ja työssä jatkamista tukevan Osku-toimintamallin toteutumista ja hyötyjä erilaisissa toimintaympäristöissä. Toimintamallissa työkykykoordinaattorit hyödynsivät osatyökykyisen asiakkaan kanssa palvelujärjestelmässä olevia työpaikan, terveydenhuollon, kuntoutuksen, koulutuksen, työvoimapalvelujen ja sosiaaliturvan keinoja. Toimintamallia kokeiltiin osana 12 organisaation toimintaa kahden vuoden ajan. Tutkimus oli monimenetelmäinen. Laadullisen aineiston muodosti 24 organisaatiohaastattelua ja tapauskuvaukset. Määrällinen aineisto koostui kuuden organisaation taloudellisista tunnusluvusta vuosilta 2012–2015 ja yhteen tapauskuvaukseen liittyvästä taloudellisesta skenaarioanalyysistä. Toimintamalli toteutui hyvin osana TE-toimiston, työpaikan henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja oppilaitoksen toimintaa. Organisaatioissa kehitettiin ohjelman aikana johtamista, osaamista, yhteistyötä, palveluprosessia ja työvälineitä. Palveluprosessi toteutui eri toimintaympäristöissä samojen vaiheiden kautta mutta oli sisällöltään erilainen. Asiakkaat kokivat olevansa osallisia mahdollisuuksiensa rakentamisessa ja kuvasivat yhteistyötä työkykykoordinaattorin kanssa tasa-arvoiseksi, luottamukselliseksi, oikea-aikaiseksi ja ratkaisukeskeiseksi. Organisaatiot kehittivät osatyökykyisten työelämäosallisuuden edistämiseksi uusia toimintatapoja osallistavalla otteella, joskin uusia toimintatapoja levitettiin vain harvoin oman organisaation ulkopuolelle. Taloudellisten tunnuslukujen perusteella kokeiluorganisaatioissa osatyökykyisten tunnistaminen tehostui, työterveyshuollon ennalta ehkäisevä toiminta lisääntyi ja keinovalikoiman käyttö monipuolistui samalla, kun työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen väheni. Tulosten perusteella ei kuitenkaan voida tehdä johtopäätöksiä uuden toimintamallin vaikutuksista työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyystapausten esiintyvyyteen. Tapaustutkimuksen perusteella vammautuneen nuoren ammatillinen koulutus ja kuntoutus olivat taloudellisesti kannattavia, mutta työkokeiluprosessi vaatii edelleen kehittämistä.

Tulosten perusteella työkykykoordinaattoreiden toimintaan perustuva toimintamalli soveltuu osatyökykyisten työelämäosallisuuden tukemiseen osana TE-toimiston, työpaikan henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja oppilaitoksen toimintaa. Jatkossa on tärkeää vahvistaa ammattilaisten osaamista, lisätä organisaatioiden rajat ylittävää yhteistyötä ja arvioida toimintamallin soveltuvuutta myös muissa toimintaympäristöissä.

Avainsanat: Osatyökyky, työkykykoordinaattori, toimintamalli, palvelujärjestelmä, keinovalikoima

Työuria pidentävät yhteistoiminnalliset keinot (TYPYKE)

*Sari Pitkanen, Kuntoutussäätiö, sari.pitkanen@kuntoutussaatio.fi*

Suomessa on paine pidentää työuria ja nostaa työllisyysastetta taloudellisen tilan vahvistamiseksi ja julkisten palveluiden saatavuuden turvaamiseksi.

Kuntoutussäätiö toteuttaa vuosina 2015–2016 yhdessä Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen ja Eläketurvakeskuksen kanssa Työuria pidentävät yhteistoiminnalliset keinot TYPYKE-hankkeen.

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan rahoittaman hankkeen tavoitteena on kartoittaa, miten eri työuran kohtiin suunnatut hallinnonalojen ja politiikan toimet pidentävät työuria. Tutkimuksessa käytetään aineistona kirjallista tutkimusmateriaalia, tilastoaineistoa, rekisteriaineistoa sekä haastatteluita.

Tutkimuksessa tarkastellaan yhteistoiminnallisia keinoja, joiden avulla pyritään pidentämään työuria alusta, keskeltä ja lopusta. Nämä toimet ovat käytössä muun muassa sosiaali- ja terveyspalveluissa sekä TE-palveluissa. Tuloksena saadaan ajantasaista tietoa työurien pidentämisestä ja työllistymisen esteistä.

Tutkimuksessa tuotettava tieto ja kehittämisohjeet hyödyttävät työurien pidentämiseen ja työllisyysasteen nostamiseen tähtäävän politiikan kehittämistä.

Puheenvuorossa esitellään tutkimuksen lähestymistapaa. Esityksessä tuodaan esille myös lainsäännöllisiä ja ohjelmallisia keinoja sekä hyviä käytäntöjä, joilla on vaikutusta työurien pidentämiseen.

Osatyökykyisenä työnhakijana työelämään: jakavatko käytännön työntekijät sekä viranomais- ja järjestökenttä työnantajien näkemyksen rekrytointikynnyksestä?

*Patrik Tötterman, Työ- ja elinkeinoministeriö, patrik.totterman@tem.fi*  
*Leila Tauriainen, Kiipulasäätiö, leila.tauriainen@kiipula.fi*

TAUSTA: Suomessa yli 70 % työnantajista on yleisesti ottaen myönteisiä osatyökykyisten rekrytoinnille - sen kuitenkin heijastumatta välttämättä varsinaisiin rekrytointipäätöksiin. Näistä rekrytoinnille kynnyksen asettavista tekijöistä on runsaasti tutkimuksia ja se koostuu kolmesta tekijästä. Ensiksi monen työnantajan on vaikea arvioida etukäteen työnhakijan pätevyyttä, suoriutumista ja mahdollisten mukautusten tarvetta. Toiseksi työnantajilla on usein pelkoja erilaisista ennakoimattomista riskeistä, joita osatyökykyisen rekrytointi voi tuoda mukanaan. Näitä ovat mm. sairauspoissaolojen, työkyvyttömyyden ja mukautusten aiheuttamat kustannukset. Kolmanneksi työnantajan rekrytointivalmiuteen vaikuttaa myös mahdollisuus saada yhteiskunnan tarjoamia kompensatioita tai tukia. Tässä tutkimuksessa selvitetään jakavatko viranomais- ja järjestökenttä ja toisaalta käytännön työntekijät tämän näkemyksen.

MENETELMÄT: Tutkimus perustuu kahteen erilliseen aineistoon, jossa viranomais- ja järjestökentän edustajat (n=509) sekä ammatillisissa erityisoppilaitoksissa työskentelevät (n=196) vastasivat heille suunnattuun osatyökykyisten työelämätilannetta ja -siirtymiä selvittäneeseen kyselyyn. Molemmissa aineistoissa testattiin ensin konfirmatorisella faktorianalyysillä muuttujien oletettu faktorirakenne. Tämän jälkeen latenttien muuttujien polkuanalyysillä identifioitiin malli, jolla parhaiten selitettiin työnantajien asenteita osatyökykyisten rekrytointia kohtaan. Kaikki analyysit suoritettiin Mplus-ohjelmalla.

TULOKSET: Viranomais- ja järjestökentän osalta myönteistä käsitystä osatyökykyisen rekrytointia kohtaan selitti oletetun mukaisesti riskimielikuvat sekä osatyökykyisen työnhakijan sopivuuden arviointi. Yhteiskunnan tarjoamat tuet faktori ennusti kuitenkin vain välillisesti osatyökykyisen työnhakijan sopivuuden arvioinnin kautta myönteistä suhtautumista rekrytointiin. Ammatillisen kuntoutuksen käytännön toimijoiden aineistossa tukifaktori puolestaan ennusti suoraan myönteistä suhtautumista rekrytointiin. Sen sijaan käytännön ammattilaisten mielikuvissa työnantajan mielikuvat riskeistä eivät tilastollisesti merkitsevästi ennustaneet myönteistä suhtautumista rekrytointiin.

JOHTOPÄÄTÖKSET: Sekä viranomais- ja järjestökenttä että ammatillisen kuntoutuksen ja koulutuksen käytännön työntekijät näkevät rekrytointikynnyksen eri tavoin kuin työnantajat. Tutkimus antaa viitteitä siihen, että ammatillisen kuntoutuksen käytännön toimijoille työnantajien riskit osatyökykyisten rekrytoinnissa eivät ole tuttuja.

AVAINSANAT: osatyökykyiset, rekrytointikynnyks, asenteet

# Työryhmä 35

## Eri-ikäisyys työyhteisössä

Työtyytyväisyys välittää koetun johtamistyylin ja ennenaikaisten eläköitymisaikkeiden välistä yhteyttä

*Sirpa Koponen, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu/Avance-johtamiskoulutus, sirpa.koponen@jyu.fi*

*Monika E. von Bonsdorff, Liikuntatieteellinen tiedekunta, Terveystieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto, monika.bonsdorff@jyu.fi*

*Hely Innanen, Opettajankoulutuslaitos, Jyväskylän yliopisto, hely.innanen@jyu.fi*

Väestön ikääntyminen asettaa haasteita erityisesti terveydenhuollolle, samanaikaisesti kun ikääntyvä väestö tarvitsee enemmän hoivapalveluja, kärsii ala sairaanhoitajapulasta. Työolojen ja työhyvinvoinnin parantaminen onkin noussut yhdeksi terveydenhuollon johtajien ja päättäjien kehittämiskohteeksi: tavoitteena on pidentää sairaanhoitajien työuraa ja hoitotyössä jatkamista eläkeikään asti.

Yksi tämän tutkimuksen ydinkysymyksiä on koetun johtamistyylin yhteys ennenaikaisiin eläköitymisaikkeisiin. Tarkastelimme tätä yhteyttä rakenneyhtälömallinnuksella. Olettamuksemme oli, että työtyytyväisyys on merkityksellinen yhteyttä välittävä muuttuja. Tulokset osoittivat, että työtyytyväisyys toimii välittäjänä ihmiskeskeisen ja asiakaskeisen johtamistyylin, organisaation oikeudenmukaisuuden, työkyvyn ja ennenaikaisten eläköitymisaikkeiden välillä. Tulokset osoittivat myös, että ikä, työkyky, vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ja palkitsemistyytyväisyys olivat suorassa yhteydessä ennenaikaisiin eläköitymisaikkeisiin.

Kyselytutkimus tehtiin suomalaisessa yliopistosairaalassa ja siihen vastasi 343 sairaanhoitajaa. Tutkimuksen tulokset antavat tärkeää tietoa tutkijoille ja terveydenhuollon kehittäjille sairaanhoitajien työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työuran pidentämiseksi.

Avainsanat: ikääntyminen, sairaanhoitajat, johtaminen, työtyytyväisyys, työhyvinvointi, ennenaikainen eläköityminen

Ikääntyvien hoitajien kokemat HR-käytänteet ja eläkeaikomukset

*Hanna Salminen, Johtamiskorkeakoulu, Tampereen yliopisto, hanna.maria.salminen@uta.fi*

*Monika von Bonsdorff, Gerontologian tutkimuskeskus ja terveystieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto, monika.bonsdorff@jyu.fi*

*Mika Vanhala, School of Business and Management, Lappeenrannan teknillinen yliopisto, mika.vanhala@lut.fi*

*Mikaela von Bonsdorff, Gerontologian tutkimuskeskus ja terveystieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto, mikaela.bonsdorff@jyu.fi*

Ikääntyvä työvoima vaatii organisaatiota kiinnittämään aiempaa enemmän huomiota työntekijöiden työssä jatkamisen tukemiseen ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisemiseen. Erityisesti julkisen terveydenhuollon organisaatioissa tilanne on haasteellinen, jossa ikääntyvän hoitohenkilökunnan määrä kasvaa samalla kun hoidon tarve lisääntyy väestön ikääntymisen myötä. Ikääntyvien työntekijöiden eläköitymisaikkeita on tutkittu aiemmin lähinnä ennenaikaisen eläköitymisen näkökulmasta. Sen sijaan työssä jatkamista eläkeikään saakka ja sen jälkeen on tutkittu huomattavasti vähemmän. Organisaatioon liittyvistä tekijöistä erityisesti esimiestyöllä sekä henkilöstöjohtamisen (HRM) käytännöillä on nähty olevan tärkeä rooli ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamisen tukemisessa.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ikääntyvien hoitajien kokemien HR käytäntöjen sekä esimiestyön merkitystä erilaisille eläkeaikomuksille (halu jatkaa työssä eläkeikään saakka, halu työskennellä eläkeiän jälkeen ja eläkkeellä ollessa sekä halu jäädä ennenaikaisesti eläkkeelle). Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu HRM-tutkimuksen sekä psykologispainotteisen eläköitymistutkimuksen näkökulmiin.

Tutkimuksen kvantitatiivinen kyselyaineisto on kerätty Kuopion yliopistollisen keskussairaalan (KYS) ikääntyvältä (50+) hoitohenkilökunnalta (n=396) maaliskuussa 2016. Kyselyssä selvitettiin laajasti vastaajien arvioita omasta terveydestä, työkyvystä, työhön liittyvistä asenteista ja eläköitymisaikomuksista sekä

heidän kokemuksia organisaation eri HR-käytännöistä ja esimiestyöstä. Kysely on osa Jyväskylän yliopiston Gerontologian tutkimuskeskuksessa toteutettavaa ja Työsuojelurahaston rahoittamaa JATKIS-tutkimushanketta.

## Muuttuvat työurat ja eläkkeelle siirtyminen

*Hanna Salminen, Johtamiskorkeakoulu, Tampereen yliopisto, hanna.maria.salminen@uta.fi*

*Monika von Bonsdorff, Gerontologian tutkimuskeskus ja terveystieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto, monika.bonsdorff@jyu.fi*

Työvoiman ikääntyminen on yksi tämän hetkisen työelämän keskeisimmistä haasteista niin Suomessa kuin muissakin länsimaissa. Ikääntyvän työvoiman määrän kasvaessa, organisaatioiden pitää aiempaa enemmän hyödyntää ikääntyvien työntekijöiden osaamista. Henkilöstövoimavarojen johtamisen (HRM) tutkimuksissa onkin painotettu yksilöllisten HR-käytäntöjen merkitystä ikääntyvien työntekijöiden työuran tukemisessa. Samalla kun eläkkeellä työskentely yleistyy, on eläköitymistutkimuksessa kiinnostus siirtynyt ennenaikaisesta eläköitymisestä työssä jatkamiseen eläkeikään saakka ja sen jälkeen. Viimeaikaiset tutkimukset ovat erityisesti korostaneet tarvetta ymmärtää ikääntyneiden työntekijöiden erilaisia eläköitymispolkuja osana ura-ajattelun muutosta.

Perinteinen ura-ajattelu on korostanut selkeitä uravaiheita ja hierarkkista uralla etenemistä. Sen sijaan nykyiset uramallit painottavat uran monimuotoisuutta ja liikkuvuutta yli organisaatorajojen. Lisäksi uudessa ura-ajattelussa korostuu jatkuvan oppimisen ja kehittymisen merkitys sekä yksilön vastuu omasta urastaan. 'Menestyjiä' uudessa ura-ajattelussa nähdään olevan erityisesti ne henkilöt, joilla on monipuolista osaamista, verkostoja ja vahva motivaatio oppia uusia asioita. Sen sijaan tietoa siitä, miten uudenlainen ura-ajattelu vaikuttaa ikääntyvien työntekijöiden uraa ja eläköitymistä koskeviin ratkaisuihin on vielä varsin vähän.

Tutkimus toteutetaan kirjallisuuskatsauksena, jossa yhdistetään henkilöstövoimavarojen johtamisen (HRM) sekä psykologispainotteisen eläköitymistutkimuksen näkökulmia tavoitteena ymmärtää ikääntyvien työntekijöiden myöhäisuraa ja erilaisia eläköitymisaikaita. Erityisen kiinnostuksen kohteena on ura-ajattelun muutos ja sen merkitys ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamista ja eläköitymistä koskeviin päätöksiin.

Yrittäjien eläkeprosessi: suunnittelu, päätöksenteko, siirtyminen ja sopeutuminen eläkkeellä oloaikaan

*Monika E. von Bonsdorff, Gerontologian tutkimuskeskus ja terveystieteiden laitos, Jyväskylän yliopisto / Folkhälsan tutkimuskeskus, Helsinki, monika.bonsdorff@jyu.fi*

Taustaa: Tämän poikkitieteellisen, Suomen Akatemian rahoittaman hankkeen taustalla on ikääntyneiden yrittäjien määrän kasvu sekä heidän kohtaamat eläkkeelle siirtymiseen liittyvät haasteet. Yrittäjien eläkeprosessi tunnetaan huonosti. Yritystoimintaan liittyvien erityispiirteiden johdosta yrittäjien ja työntekijöiden eläkeprosessien oletetaan eroavan merkittävästi toisistaan.

Tutkimuksen tavoite: Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella yhteiskunnallisesti tärkeää ilmiötä, yrittäjien eläkkeelle siirtymistä, joka koostuu eläkesuunnitelmista, päätöksenteosta, eläkkeelle siirtymisestä ja sopeutumisesta eläkkeellä oloaikaan. Lisäksi tarkastellaan näihin prosesseihin yhteydessä olevia yksilö-, organisaatio-, ja yhteiskuntatason tekijöitä. Tietoa yrittäjien eläkeprosessista tarvitaan edistämään yrittäjien onnistunutta eläkkeelle siirtymistä ja eläkeikaan sopeutumista, sekä yritystoiminnan jatkumisen ja työpaikkojen säilymisen turvaamiseen. Jotta eläkkeelle siirtyviä yrittäjiä voidaan tukea, tietoa tuotetaan erityisesti 1) eläkkeelle siirtymisprosessista, 2) eläkepäätöksiin vaikuttavista tekijöistä ja 3) tekijöistä, jotka edistävät sopeutumista eläkkeellä oloaikaan.

Tutkimusaineistot: Hanke pohjaa osin ikääntyviä yrittäjiä koskevaan kysely- ja haastattelututkimukseen, joka toteutetaan hankkeen alussa. Määrällinen kyselyaineisto kerätään noin 400 yrittäjän parista. Heitä seurataan hankkeen aikana kahdesti toteutettavilla uusintakyselyillä ja erilaisin rekisteriaineistoin. Laadullinen haastatteluaineisto kerätään noin 15 yrittäjän parista. Hankkeessa hyödynnetään lisäksi Helsinki Birth Cohort

Studyn laajaa pitkittäisaineiston, jossa on seurattu yli 13 000 Helsingin alueella vuosien 1934 ja 44 välillä syntyneen kasvua, kehitystä ja terveyttä.

Tutkimustulokset: Hankkeessa tuotetaan tieteellistä ja yleistajuista tietoa, jota voidaan hyödyntää suomalaisen työelämän kehittämisessä, lähinnä yrittäjyyden tukemisessa. Hanke on ajankohtainen, sillä suomen hallitus on määritellyt yrittäjyyden tukemisen yhdeksi tulevien vuosien painopistealueeksi.

## Työryhmä 36

### Monimuotoistuva työ – yksityiselämän ja työelämän rajapinnoilla

Työajan pituus, lyhyet vuorovälit ja vapaapäivät vuorotyöntekijöillä: yhteys työn ja muun elämän yhteensovittamiseen

*Kati Karhula, Työterveyslaitos, kati.karhula@ttl.fi*

*Aki Koskinen, Työterveyslaitos*

*Anneli Ojajarvi, Työterveyslaitos*

*Sampsa Puttonen, Työterveyslaitos*

*Annina Ropponen, Työterveyslaitos*

*Mika Kivimäki, Työterveyslaitos / Helsingin yliopisto*

*Mikko Härmä, Työterveyslaitos*

Vuorotyötä (aamu-/päivä-, ilt- ja yövuoroja) tekevät työntekijät ovat aiemmissa tutkimuksissa raportoineet päivätyötä tekeviä useammin vaikeuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Toistaiseksi on vain vähän tietoa siitä, miten työvuorojen piirteet ovat yhteydessä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.

Tähän tutkimukseen osallistui 4 690 vuorotyöntekijää (93 % naisia, keski-ikä 45 vuotta, vuorotyökokemus ka 12,7 vuotta), jotka olivat osallistuneet Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimuksen kyselyyn vuosina 2008 ja 2012, ja joiden toteutuneet työaikatiedot oli käytettävissä kyselyä edeltäviltä kolmelta kuukaudelta. Lisäksi heidän tuli tehdä jaksotyötä ja kolmen kuukauden aikana tuli olla vähintään 31 työvuoroa. Tilastollisena menetelmänä käytettiin logistista regressioanalyysiä, jossa kovariaatteina olivat työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeuksien taso vuonna 2008, ikä, sukupuoli, koulutus, siviilisäät, pienten ja kouluikäisten lasten lukumäärä sekä elämäntilanteen kuormittavuus.

Vuorotyön tekeminen oli yhteydessä kokemukseen vaikeuksista työn ja muun elämän yhteensovittamisessa (OR 1.41, 95 % CI 1.19–1.68) verrattuna päivätyöhön. Vuorotyön työaikapiirteistä pitkä viikkotyöaika (>25 % työviikoista >40h/vko) OR 1.19 (95 % CI 1.05–1.35), ja suuri (>25 %) lyhyiden vuorovälien osuus OR 1.38 (95 % CI 1.19–1.60) olivat yhteydessä koettuun vaikeuteen sovittaa yhteen työ ja muu elämä. Sen sijaan yksittäisten vapaapäivien suuri osuus (>25 %) ei lisännyt työn ja muun elämän yhteensovittamisen vaikeuksia.

Tutkimus vahvistaa aikaisempia, lähinnä kyselytutkimusten tuloksia vuorotyön ja muun elämän yhteensovittamisen haasteista sekä tuo uutta tietoa siitä, että pitkien kokonaistyöaikojen lisäksi lyhyet vuorovälit ovat yhteydessä työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteisiin.

Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat käytännöt ja kulttuuri suomalaisilla työpaikoilla

*Kaisa Kirves, Työterveyslaitos, kaisa.kirves@ttl.fi*

*Salla Toppinen-Tanner, Työterveyslaitos, salla.toppinen-tanner@ttl.fi*

Työ-elämä -kulttuuri kuvastaa työyhteisössä yhteisesti jaettuja oletuksia, uskomuksia ja arvoja, jotka koskevat työpaikan tarjoamaan tukea ja viestimää arvostusta työntekijöiden työn ulkopuoliselle elämälle. Tutkimuksessa tavoitteena oli luoda tilannekuva työ-elämä -kulttuurin esiintymisestä suomalaisilla työpaikoilla. Lisäksi selvitettiin työn ja muun elämän yhteensovittamista helpottavien käytäntöjen ja työ-elämä -kulttuurin välistä yhteyttä. Tutkimuksen kohteena olivat kaikki yli 10 työntekijän suomalaiset työpaikat, joiden työsuojelupäälliköille ja -valtuutetuille lähetettiin sähköinen kysely lokakuussa 2015. Kyselyyn vastasi 2715 työsuojeluhenkilöä 2345 työpaikalta. Tulokset osoittivat, että mukana olleista työpaikoista 53 % voitiin luokitella työ-elämä -kulttuuriltaan myönteiseksi. Myönteisen työ-elämä -kulttuurin esiintyminen vaihteli kuitenkin työpaikan taustatekijöiden mukaan. Erityisesti naisvaltaisilla ja pienillä työpaikoilla työ-elämä -kulttuuri oli myönteinen. Kulttuuriltaan myönteisillä työpaikoilla oli enemmän työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevia käytäntöjä, niitä seurattiin, niistä tiedotettiin ja niihin liittyviä tavoitteita oli useammin kirjattu strategiaan tai suunnitelmiin. Riippumatta työ-elämä -kulttuurin myönteisyydestä, tyypillisimmät kirjausmuodot, seurantatavat ja käytännöt olivat työpaikoilla kuitenkin samat. Tämän lisäksi havaittiin, että erityisesti myönteisen työ-elämä -kulttuurin työpaikoilla kehityskeskusteluohjeissa kannustetaan

useammin ottamaan puheeksi työn ja perheen yhteensovittaminen, ja kokoukset pyritään järjestämään niin, että kaikki voivat osallistua perhevelvoitteista huolimatta. Yleisesti ottaen työpaikoilla on vielä paljon hyödyntämättömiä mahdollisuuksia kehittää työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjä.

Työ@Elämä -esimiesvalmennuksesta tehoa henkilöstön työn ja muun elämän yhteensovittamiseen

*Marjukka Laine, Työterveyslaitos, marjukka.laine@ttl.fi*

*Salla Toppinen-Tanner, Työterveyslaitos*

*Kaisa Kirves, Työterveyslaitos*

*Nina Olin, Työterveyslaitos*

Yksilölliset työaikaan ja –järjestelyihin liittyvät joustot, esimiehen tuki ja myönteinen suhtautuminen vähentävät työpaikoilla henkilöstön työn ja muun elämän välistä ristiriitaa ja parantavat työhyvinvointia. Myönteiset vaikutukset työpaikalle näkyvät vähentyneinä kustannuksina ja parantuneena tuloksena. Vaikka työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuu suomalaisilla työpaikoilla pääsääntöisesti hyvin, miesvaltaisilla työpaikoilla tilanne on huonompi kuin naisvaltaisilla. Isien vähäisen perhevapaiden käytön yhtenä seurauksena voi olla, ettei työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia käytäntöjä kehitetä erityisesti miesvaltaisilla työpaikoilla. Esimiesten asennoituminen on merkityksellistä käytäntöjen hyödyntämisessä ja sitä tukevan kulttuurin muotoutumisessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, Työterveyslaitos ja Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikkö toteuttavat vuosina 2016-2018 hankkeen 'Isä hoitaa – perhevapaalta virtaa työntekoon', jossa Työterveyslaitos vastaa työpaikkatason toiminnan kehittämisestä. Tavoitteena on kehittää työpaikoille toimintamalli henkilöstön työn ja muun elämän yhteensovittamisen ja perhevapaiden tasaisemman jakautumisen edistämiseksi. Mallin ytimen muodostaa Työ@Elämä -esimiesvalmennus, jota toteutetaan ja jonka vaikutuksia seurataan hankkeeseen osallistuvien työpaikkojen esimiesryhmissä. Työ@Elämä -esimiesvalmennuksen tavoitteena on (1) lisätä esimiesten tietämystä työn ja muun elämän yhteensovittamisen hyödyistä ja käytännöistä (ml. perhevapaat), (2) auttaa esimiehiä tunnistamaan työpaikan käytössä olevat keinot ja harjoitella hyödyntämään niitä, (3) valmentaa esimiehiä vuorovaikutustaidoissa sekä (4) lisätä työyhteisön perhemyönteistä ilmapiiriä ja myönteistä työnantajamielikuvaa. Kehittämiskäytäntö koostuu alkukartoituksesta työpaikan HR-johdon kanssa, valmennustyöskentelystä esimiesten kanssa sekä palautekeskustelusta johdon ja/tai henkilöstön kanssa. Valmennukseen osallistuu kahdeksasta organisaatiosta 9-10 esimiesryhmää. Vaikutuksia seurataan pienimuotoisella kyselyllä ennen ja jälkeen valmennuksen sekä 6 kk jälkeen organisaatiotasolla toteutetulla puhelinhaastattelulla. Projektin lopputuloksena valmistuu kaikkien suomalaisten työpaikkojen käyttöön esimiesvalmentajien verkkomateriaali suomeksi ja englanniksi.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen asiantuntijatyössä

*Annina Ropponen, Työterveyslaitos, annina.ropponen@ttl.fi*

*Mikko Härnä, Työterveyslaitos, mikko.harna@ttl.fi*

*Mikael Sallinen, Työterveyslaitos, mikael.sallinen@ttl.fi*

Tausta: Asiantuntijatyö on yleistä toimihenkilöiden keskuudessa, jotka ovat korkeasti koulutettuja ja työtehtävät ovat suunnittelu-, kehittämis-, tutkimus- ja hallintotehtäviä, tai johto- tai esimiestyötä. Asiantuntijatyössä työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy. Mobiiliteknologia mahdollistaa työn tekemisen missä ja milloin vain, mikä toisaalta sujuvoittaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Joustavat työn tekemisen tavat ja erityisesti vaikutusmahdollisuudet työaikoihin ovat yhteydessä parempaan työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, terveyteen ja hyvinvointiin. Asiantuntijatyössä työntekijän määrittelemät oman työn tavoitteet ja suuren joustomahdollisuudet ja –tarpeet saattavat johtaa ylikuormitukseen. Tavoitteena on selvittää työn ja muun elämän yhteensovittamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä asiantuntijatyössä.

Aineisto ja menetelmät: Tutkimusaineistona on keväällä 2016 koottu kysely- ja ajankäyttöaineisto suomalaisilta asiantuntijatyöntekijöiltä. Kyselyaineistossa on selvitetty kattavasti työtä, hyvinvointia ja perhetilannetta. Aikani-mobiilisovelluksella koottu ajankäyttöaineisto sisältää työajan, ei korvattavan työn, vapaa-ajan, liikunnan ja unen. Aineisto rajattiin työntekijöihin, joilla oli ajankäyttömerkintöjä vähintään 4 päivältä (n

=220). Tutkittavista 38 % oli miehiä, keski-ikä 42 vuotta (vaihteluväli 23-61 v), 10 % yksinasuvia, 30 % lapsettomia pariskuntia, 17 % perheellisiä ja 42 % yksinhuoltajia. Tässä tiivistelmässä raportoidaan alustavia tuloksia ja varsinaista esitystä varten tehdään yksityiskohtaisemmat analyysit.

Tulokset: Tutkittavien keskimääräinen viikkotyöaika oli 41 t 25 min ja keskimääräinen työpäivän pituus oli 7 t 40 min (vaihteluväli 10 min-22 t 10 min). Tutkittavat joilla oli lapsia muttei puolisoa tekivät pisintä viikkotyöaika (43 t) ja lyhin työaika oli tutkittavilla joilla oli puoliso ja lapsia (39 t 48 min). Puoliso suhtautui työhön käytettyyn aikaan kielteisesti 14 % ja lapset 15 % tutkituista. Riippumatta perhemuodosta, 54 % pystyi irrottautumaan työstä melko usein/usein, vaikka työasioita mietti kotona melko usein/usein 64 %. Tutkituista 25 % mietti työasioita kotona ja pystyi irrottautumaan työstä hyvin melko usein/usein.

Johtopäätökset: Asiantuntijatyön ja muun elämän yhteensovittamiseen vaikuttavat elämäntilanne ja työtehtävät. Työn läikkyminen vapaa-ajalle ei kuitenkaan vaikuta näkyvän kielteisenä perheellisillä ja neljäsosa raportoi sekä pystyvänsä irrottautumaan työstä että miettimään työasioita vapaa-ajalla.



## Työryhmä 37

### Vastuullisen johtamisen monet muodot

Eettinen ja vastuullinen johtaminen ja päätöksenteko suomalaisissa huippu-urheiluorganisaatioissa

*Suvi Heikkinen, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu, suvi.s.heikkinen@jyu.fi*

*Elina Riivari, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu, elina.riivari@jyu.fi*

*Marjo Siltaoja, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu, marjo.siltaoja@jyu.fi*

Tämä tutkimus on osa Moraalinen intensiteetti ja yhteiskuntavastuu huippu-urheiluorganisaatioissa - tutkimushanketta (MORE). Tutkimushankkeessa yhdistetään organisaatio- ja johtamistutkimusta sekä liikunta-alan tutkimusta. Urheiluorganisaatioiden tutkimuksessa vastuullisuuden tarkastelu on yleensä keskittynyt organisaatioiden hyväksi tapahtuvaan toimintaan, kuten esimerkiksi hyväntekeväisyyteen tai urheilumarkkinointiin. Urheiluorganisaatioiden oman toiminnan ja päätöksenteon eettisyyttä ja vastuullisuutta on alettu pohtia laajemmin vasta viime aikoina sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Tämän tutkimuspäiväesityksen tarkoituksena on (1) tuoda esille aikaisempaa etiikan tutkimusta nimenomaisesti urheiluorganisaatioiden johtamisesta ja (2) esittää teoriaviitekehys urheiluorganisaatioiden eettisen päätöksenteon tutkimiseksi Suomessa. Esityksessämme tuomme esille, miten aikaisempi tutkimus urheilun eettisistä kysymyksistä on keskittynyt pitkälti yksilön, yksilön toimintaan tai tiimien tasolle painottuen erityisesti professionaalisuuteen, tasa-arvoon, lakien noudattamiseen tai henkilöstöön. Tällöin temaattinen fokus on ollut usein yksilön eettisessä päätöksenteossa, kilpailukulttuurissa, kiellettyjen aineiden käytössä ja urheilujoukkueiden toiminnassa jättäen urheiluorganisaatioiden johtamisen, esimiestyön ja organisaatioiden toimintatavat vähemmälle huomiolle. Esitämmeekin teoriaviitekehysurheiluorganisaatioiden moraalisen päätöksenteon empiiristä tutkimusta varten käyttämällä moraalisen päätöksenteon mallia (Jones 1991), johon lisäksi teoretisoimme vaikuttavaksi tekijöiksi kerrostuneet suhteet (Brass ym. 1998), sosiaalisen läheisyyden (Huber 2012), eettisen organisaatiokulttuurin (Kaptein 2008, DeBode ym. 2013) ja moraalisen rohkeuden (Sekerka ym. 2009).

Johtajien moraalinen työidentiteetti ja eettinen päätöksenteko

*Mari Huhtala, Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos, mari.huhtala@jyu.fi*

*Anna-Maija Lämsä, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu, anna-maija.lamsa@jyu.fi*

Tässä tutkimuksessa esitän alustavia tuloksia johtajien moraalista työidentiteettiä ja sen yhteyksistä eettiseen päätöksentekoon eettisten teorioiden valossa (seuraus-, velvollisuus-, hyve- ja hoivan etiikka). Tulokset pohjautuvat kahteen aineistoon: 16 suomalaisen johtajan fokusryhmäkeskusteluihin sekä 180 johtajan kyselylomakevastauksiin. Tarkoitin moraalilla työidentiteetillä (MTI) yksilön moraalisia ajatus- ja toimintamalleja, joita hän hyödyntää nimenomaan työ- ja organisaatiokontekstissa. Perustuen Marcian (1966) klassiseen identiteettiteoriaan esitän, että yksilöllisessä kehityksessä voidaan tunnistaa neljä vaihetta: selkiytymätön, omaksuttu, saavutettu tai moratoriossa oleva moraalinen työidentiteetti. Molemmissa laadullisissa aineistoissa tämä malli sai tukea: teorialähtöisessä aineiston analyysissä (fokusryhmät sekä kyselylomakkeiden avoimet vastaukset, joissa tehtävänä oli pohtia omaa eettistä päätöksentekoa työssä) voitiin havaita johtajia, joilla oli *selkiytymätön* MTI (yksilöllä ei ole vahvoja henkilökohtaisia moraalisia arvoja, joihin hän olisi sitoutunut ja joiden pohjalta hän tarkastelisi ja ratkaisisi eettisiä dilemmoja työssään). Tämä näkyi esim. eettisyyden häivyttämisenä (vastauksissa korostettiin "faktoja", "maalaisjärkeä" tai "kokonaistilannetta"). Useat johtajista kuvasivat vastauksissaan *omaksuttua* MTI:tä, jolloin johtaja on omaksunut arvot esimerkiksi organisaatiostaan tai esimieheltään ("Toistaiseksi olen noudattanut organisaation tahtoa, en omaa näkemystäni."). Osa johtajista oli aktiivisessa tiedostavan pohtimisen, kyseenalaistamisen sekä omien arvojen etsimisen vaiheessa, *moratoriossa* ("Teen alustavan päätöksen heti, mutta yleensä vielä pohdin sitä, että onko päätös oikea/järkevä"). Myös *saavutettu* MTI oli tunnistettavissa vastauksista. Niissä korostuivat omat arvot ja omantunnon mukaan eettisesti toimiminen ("Pyrin toimimaan niin, että voin tulla toimeen itseni kanssa, nukkua yöneni ja uskoa itse siihen, että olen toiminut oikeudenmukaisesti."). Lopuksi havaittiin, että moraalisen työidentiteetin vaihe näyttäisi olevan yhteydessä etiikan teorioihin, kun päätöksentekoa tarkastellaan niiden näkökulmasta. Omaksutun MTI:n johtajat käyttivät eniten seurausetiikkaa toimintansa perusteina, kun taas saavutetun MTI:n johtajat perustelivat toimintaansa hyve-etiikan pohjalta useammin kuin

muut. Saavutettuun MTI:hin liittyi useammin myös velvollisuusetiikka, joka puolestaan oli aliedustettuna jäsentymättömän MTI:n ryhmässä. Moratoriossa olevat johtajat käyttivät eniten hoivaetiikkaa. Jatkossa tavoitteena on selvittää laajemman haastatteluaineiston avulla, millaisia yksilöllisiä kehityskulkuja ja narratiiveja moraaliseen työidentiteettiin liittyy.

Yritys- ja johtamiskulttuurit ja yritysten kyky vastata globaalien megatrendien luomiin haasteisiin

*Tatu Piirainen, Tampereen yliopisto, teepeepii@gmail.com*

Yritysten toimintaympäristössä on tapahtunut useita merkittäviä globaaleihin megatrendeihin liittyviä rakenteellisia muutoksia. Ne ovat tärkeä osasy monien yritysten taloudellisen tilanteen ja kilpailukyvyn merkittävään heikentymiseen. Yritykset voivat edistää pitkän tähtäimen pärjäämiskykyään muuttuneessa toimintaympäristössä parantamalla oleellisesti kykyään a) huomioida asiakkaidensa tarpeita, b) uudistaa tuotteitaan, toimintatapojaan ja liiketoimintamallejaan, sekä c) huomioida ja hyödyntää yritystoiminnan vastuullisuuteen liittyviä asioita.

Näiden kykyjen merkittävä parantaminen edellyttää monessa yrityksessä poisoppimista yritysmaailmaa pitkään hallinneista omistaja- ja johtajakeskeisistä yritys- ja johtamiskulttuureista. Lisäksi niissä tarvitaan uudenlaisten, sidosryhmäkeskeisten ja kompleksisuusajatteluun tukeutuvien yritys- ja johtamiskulttuurien rakentamista. Yritys- ja johtamiskulttuurin keskeisiä osia ovat liiketoimintaa ja johtamista koskevat, itsestään selvät ja usein tiedostamattomat oletukset, uskomukset ja arvot, sekä niihin perustuvat liiketoiminta- ja johtamiskäytännöt. Vallitsevien yritys- ja johtamiskulttuurien radikaalin uudistumisen yksi keskeinen edellytys on, että yrityksissä kyetään ensinnäkin tekemään näkyväksi vanhoille ja uusille yritys- ja johtamiskulttuureille ominaiset oletukset, uskomukset ja arvot, sekä toiseksi tunnistamaan niiden seuraukset yritysten kyvylle vastata globaalien muutostrendien asettamiin haasteisiin.

Paperissa vastataan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Millaiset yritystoimintaa ja johtamista koskevat oletukset, uskomukset ja arvot ovat tyypillisiä omistaja- ja johtajakeskeisille yritys- ja johtamiskulttuureille?
2. Millaiset yritystoimintaa ja johtamista koskevat oletukset, uskomukset ja arvot ovat tyypillisiä sidosryhmäkeskeisille ja kompleksisuusajatteluun tukeutuville yritys- ja johtamiskulttuureille?
3. Millainen on tarkasteltujen kulttuurien ja niille tyypillisten oletusten, uskomusten ja arvojen suhde yritysten kykyyn ja mahdollisuuksiin a) huomioida asiakkaiden tarpeita, b) uudistaa tuotteita, toimintatapoja ja liiketoimintamalleja, ja c) huomioida ja hyödyntää ekologista ja sosiaalista vastuullisuutta?

Esitettävät tutkimustulokset perustuvat kirjallisuuskatsaukseen ja laadulliseen sisällön analyysiin, jonka kohteena on ollut mm. globaaleja megatrendejä, yritys- ja johtamiskulttuureja, yritysten innovaatiotoimintaa, organisointi- ja johtamistapoja ja niiden muutosta, sekä yritystoiminnan kompleksisuutta, vastuullisuutta ja kestävyyttä käsittelevä tutkimus- ja kehittämiskirjallisuus.

Osaaminen osana yritysvastuuta – näkemyksiä kiinteistöalalta

*Virpi Slotte, Kiinteistöalan Koulutuskeskus, virpi.slotte@kiinko.fi*

Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää ja jaotella merkittävimpiä vastuulliseen vaikuttavia tekijöitä ammatti-isännöitsijöiden työssä. Aihe on tärkeä, koska yrittäjävaltaisen isännöinnin toimialalla on merkittävä rooli suomalaisessa yhteiskunnassa. Isännöinti on läsnä yli kahden miljoonan suomalaisen kodin arkipäivässä (Isännöintiliitto 2016). Toimiala on kuitenkin suurten haasteiden edessä. Kiinteistöjen korjausvelka kasvaa, isännöitsijöiden keski-ikä on huomattavan korkea ja eläköitymisen seurauksena alalle pitäisi rekrytoida nuorta väkeä. Isännöitsijän ammatin ja toimialan tunnettavuuden lisääminen ovat tässä avainasemassa.

Tutkimuksen aineisto perustuu vuonna 2014 kerättyyn kiinteistöalan valtakunnalliseen kyselytutkimukseen (n=546) painottuen aineiston avoimiin vastauksiin. Numeerisia tuloksia verrataan osittain vuoden 2010 (n=637) ja vuoden 2007 (n=733) tuloksiin.

Tässä tutkimuksessa käsitellään sosiaalista vastuuta erillisenä ympäristö- ja taloudellisesta vastuusta. Se on yksi kestävä liiketoiminnan osa-alue, ja sen toteuttaminen vaatii lakia suurempien odotusten täyttämistä ja yrityksen kaikkien sidosryhmien huomioimista. Tällä kertaa sosiaalista vastuuta tarkastellaan erityisesti osaamisen, eli henkilöstön näkökulmasta.

Osaaminen on selkeä osa yrityksen vastuullisuutta, mutta sitä ei voi erottaa erilliseksi osa-alueeksi muista sosiaalisen vastuun ulottuvuuksista. Kysyttäessä toimenpiteistä isännöintialan työpaikkojen houkuttelevuuden lisäämiseksi vastuullisuuden näkökulmasta, tärkeimmiksi tekijöiksi nousivat alan henkilöstön osaamisen kehittäminen ja viestintä. Niiden avulla tuodaan esille isännöinnin merkitys taloyhtiöiden asioiden vastuullisessa hoidossa. Tämän jälkeen tulivat isännöitsijälle määriteltävät minimipätevyysvaatimukset ja isännöintiyritysten palveluvalikoiman ja tuotteiden kehittäminen.

Yhteenvedon voidaan todeta, että olennaisimmassa osassa vastuullisuuden johtamisessa ovat tekijät, jotka mahdollistavat riittävän osaamisen, toimivan arjen ja työskentelyolosuhteet. Vastuullisen isännöinnin toiminnan määrittelyssä tulisi kiinnittää erityisesti huomiota toiminnan kokonaisuuteen ja yrityksen tahtotilaan.

Yhteiskunnallisen yrityksen eettisen toiminnan yhteys innovatiivisuuteen

*Soilikki Viljanen, Yhteiskunnallisten yritysten liitto ARVO ry, [soilikki.viljanen@arvoliitto.fi](mailto:soilikki.viljanen@arvoliitto.fi)*

Tämä väitöstutkimus osallistuu yhteiskunnallisia yrityksiä koskevaan keskusteluun *tarkoituksena tuottaa uutta tutkimustietoa ja lisätä ymmärrystä yhteiskunnallisen yrityksen eettisten periaatteiden ja eettisen toiminnan kytkennöistä yhteiskunnallisen yrityksen innovatiivisuuteen*. Tutkimuksen tarkoituksen toteuttamiseksi suoritetaan empiirinen tutkimus. Tutkimuksen näkökulma rajataan yhteiskunnallisten yritysten sidosryhmien: johdon, henkilöstön ja asiakkaiden näkökulmaan. Tutkimuksen pääkysymys on, *millaisia merkityksiä sidosryhmät antavat eettisyydelle ja innovatiivisuudelle sekä niiden väliselle yhteydelle yhteiskunnallisen yrityksen toiminnassa?* Laadullinen puolistrukturoitu haastattelututkimus toteutetaan instrumentaalisena tapaustutkimuksena, mikä tarkoittaa, että tutkimuksen kohteena olevat yhteiskunnalliset yritykset tarjoavat puitteet tutkimuksen kohteena olevan ilmiön eli eettisyyden ja innovaatioiden välisen suhteen tutkimiselle. Tutkimukseen on valittu 8 yhteiskunnallista yritystä mahdollisimman monelta toimialalta, sillä on haluttu saada monipuolinen joukko tapauksia. Valintaperusteet ovat a) yritys täyttää yhteiskunnallisen yrityksen tunnusmerkit: yhteiskunnallisen hyvän edistämisen missio sekä voitto käytetään merkittävässä määrin (yli 50 %) yrityksen mission toteuttamiseen ja b) yritykset harjoittavat menestyvää liiketoimintaa. Aineiston analyysitavaksi valitaan sisällönanalyysi, jolla tarkoitetaan tässä työssä tapaa jäsentää laadullista tutkimusaineistoa tulkintaa varten. Sisällönanalyysi perustuu teoriaviitekehukseen, joka toimii tulkintaresurssina empiirisen aineiston analyysissä ja tulkinnassa. (Eskola 2001; Puusa 2011.) Laadullinen hankittu tutkimusaineisto eli henkilöhaastattelut, jotka on saatettu tekstimuotoon sekä tutkimuskäyttöön luovutettu dokumenttiaineisto, käsitellään tietokoneohjelmiston avulla (Atlas.ti). Sisällönanalyysi etenee aineiston luennan ja ryhmittelyn kautta analyysiin, joka suoritetaan tässä tutkimuksessa toisaalta aiheittain (teemoittain) ja toisaalta aineistoa tyyppiluokkiin eritellen.

## Työryhmä 38

### Muuttuva työ ja organisaatiot, muuttuvat perheet ja hoivavastuut

Muuttuva työ, muuttuvat perheet: median keskustelu työelämän yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta

*Henri Hyvönen, WeAll-hanke, Helsingin yliopisto, henri.t.hyvonen@helsinki.fi*

*Jukka Lehtonen, WeAll-hanke, Sukupuolentutkimus, Helsingin yliopisto, jukka.p.lehtonen@helsinki.fi*

Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä: Poliitiikat ja toimintakäytännöt, tasa-arvo ja risteävät erot Suomessa (WeAll) on Suomen Akatemian Strategisen tutkimuksen neuvoston (STN) rahoittama tutkimushanke. Hankkeen tutkijat Jukka Lehtonen, Henri Hyvönen, Suvi Heikkinen, Marjut Jyrkinen, Emilia Kangas, Merja Lähdesmäki, Charlotta Niemistö ja Timo Suutari kokosivat 2555 uutisjutusta ja muusta tekstistä koostuvan media-aineiston työelämän ja koulutuksen tasa-arvoaiheista. Aineisto kerättiin kahdeksasta kotimaisesta mediasta (Helsingin Sanomat, Maaseudun Tulevaisuus, Turun Sanomat, Hufvudstadsbladet, Kainuun Sanomat, Ilkka, YLE-verkkosivut, Tekniikka ja talous) vuoden 2016 tammi-huhtikuussa. Aineistosta rakennettiin tietokanta, joka mahdollistaa aineiston yleisiä piirteitä käsittelevän tilaston koostamisen sekä moninaisen laadullisen analyysin. Aineiston valinnassa ja analyysissä painottuvat koko hankkeen teoreettiset lähtökohdat, joita ovat huomion kiinnittäminen intersektionaalisuuteen, erilaisten vähemmistöasemien yhtäaikaiseen esiintymiseen ja niiden yhteisvaikutuksiin (McCall 2005), sekä Senin käsitys yksilöiden välisistä pystyvyyden ja toimintakyvyn eroista yhteiskunnan yhdenvertaisuuden mittarina. Aineiston analyysissä sovellettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaissa mainittua listaa mahdollisista syrjintäperusteista. Näiden lisäksi huomiota kiinnitettiin sosioekonomisiin ja alueellisiin eroihin sekä perheiden moninaisuuteen. Tässä esityksessä keskitytään erityisesti työn ja vapaa-ajan rajoja sekä työn ja perheen yhteensovittamista koskevaan aineistoon ja analysoidaan, millaisiksi teemat rakentuvat mediassa ja miten erontekoa käsitellään niiden yhteydessä.

Varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen merkityksellistyminen nuorille naisille, narratiivinen näkökulma

*Heli Häyrynen, Jyväskylän yliopisto, heli.t.hayrynen@student.jyu.fi*

Tämän tutkimuksen kohteena oleva varusmiespalveluksen johtajakoulutus kasvattaa suunnitellun prosessin kautta johtamisosaamista erityisesti militäärikontekstissa. Selvitysten mukaan varusmiespalveluksen johtajakoulutuksella on merkitystä työnantajille, vaikka sitä ei pidetä ratkaisevana tekijänä työnhakutilanteessa (Leskinen *ym.* 2010). Johtajakoulutuksen kehittäminen sukupuolen näkökulmasta voi ehkäistä sukupuoleen liittyvää syrjintää työuralla antamalla naisille työelämän johtamistehtävissä tarvittavia taitoja. (Baruch and Peiperl, 2000; Ibeh *ym.*, 2008; Lämsä and Savela, 2014). Lisäksi julkisesti rahoitetun varusmiespalveluksen johtajakoulutuksen tutkiminen sen läpikäyneiden naisten näkökulmasta on tärkeää, koska koulutuksella nähdään olevan vaikutusta tulevaisuuden työvoimaan ja työelämän monipuolisuuden tukemiseen. (Määttä 1997; 1999.)

Tutkimuksessani tarkastelen narratiivisin menetelmin vapaaehtoisen asepalveluksen johtajakoulutuksen läpikäyneiden naisten kertomuksia. Tutkimuksessa aihetta lähetystään teemahaastattelun kautta kerätyllä aineistolla. Tutkimuksen tarkoitus on lisätä ymmärrystä kohdeilmiöstään johtamisosaamisesta sekä monipuolistaa käsitystä johtamisosaamisesta sotilasorganisaatiossa tekemällä naisten kokemukset näkyviksi. Kohdeilmiötä tutkitaan empiirisesti tavoitteena tuottaa uutta tietoa johtajakoulutuksen merkityksellistämistä johtamisosaamista ja uratutkimusta koskevaan tutkimukseen ja erityisesti sukupuolen kannalta koskevaan tutkimukseen militäärikontekstissa. Kohdeilmiötä tarkastellaan Suomessa vapaaehtoisessa asepalveluksessa johtajakoulutuksen suorittavien naisten näkökulmasta. Tällä tutkimuksella on ensisijaisesti tiedonmuodostuksen tehtävä, ei pyrkimys muuttaa tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden oloja.

Tutkimuksessa käytetään narratiivista lähestymistapaa, jonka keskeisenä lähtökohtana on sosiaalinen konstruktionismi (Berger & Luckmann 1966). Haastattelujen pohjalta tutkimuksen analyysissä kuvataan ja tulkitaan naisvarusmiesten kerrontaa johtamisosaamisensa muutoksesta. Analyysissä haastatteluista on

rakennettu juonellisia, tapahtumiltaan loogisesti ja ajallisesti eteneviä yksilöllisiä tarinoita, joissa tarkastellaan etenemistä myötävaikuttavia ja sitä vaikeuttavia tekijöitä sekä tarinoiden tuottamaan toimijuutta. Analyysin apuna käytetään Greimasin (1980) aktanttimallia. Yksilöllisiä tarinoita tyypiteltiin niiden juonenkulun ja keskeisten vaikutustekijöiden avulla. Tämän perusteella tutkimuksessa hahmotettiin, millaisia uratarinatyyppisiä vapaaehtoisen asepalveluksen johtajakoulutuksen läpikäyneiden naisten tarinoista on tämän tutkimuksen aineiston perusteella löydettävissä. Tyypittelyn kautta saatiin kokonaiskuva aineistosta ja sen monimuotoisuudesta. Tyyppisiä analysoimalla etsin vastauksia tutkimuksen pääkysymykseen: Millaisia johtajakoulutuksen suorittaneiden naisvarusmiesten uratarinatyyppisiä kerronnasta on tunnistettavissa? Tutkimuksen tuloksena kuvaan neljä laadullisesti erilaista, rakennettua johtajakoulutuksen suorittaneiden naisvarusmiesten uratarinatyyppiä. Tutkimuksen analyysin avulla kuvastin myös ympäröivää sosiaalista todellisuutta ja siinä vallitsevia arvoja, normeja ja käytänteitä (Lämsä ym. 2015; Heikkinen 2015).

Asiasanat: uratutkimus, varhaisen vaiheen ura, johtajuus, johtamiskoulutus, johtajakoulutus, osaaminen, sukupuoli, narratiivi, kertomus, vapaaehtoinen asepalvelus

The responsible HRM practices and women employees' turnover intentions: The moderating effect of supervisor gender

*Dan Nie, University of Jyväskylä, dan.nie@jyu.fi*

Women's participation in the workforce worldwide has increased over recent decades, at the same time increasing the challenges women face in managing their responsibilities in both the work and home. Previous studies suggest that problems in women's careers cannot be explained by women's lack of motivation and interest but rather by organizational culture, policies and practices (Jyrkinen & McKie, 2012; Hearn et al., 2015). An important means for organizations to support women employees' career opportunities and keep women committed to the organization is for their human resource management (HRM) policies and practices to pay attention to gender equality and women's ability to manage the work-family relationship (Gilbert et al., 1999; Daly et al., 2008).

We argue that responsible HRM practices negatively affect women employees' turnover intentions. In addition, since it is widely believed that supervisor gender has an important impact on employees' work outcomes (Douglas, 2012; Wang et al., 2013), we argue for the moderating effect of supervisor gender on the relationship between responsible HRM practices and women's turnover intentions.

The present study used a survey with a sample of 212 female employees from eight different industries in Finland. The results show that the responsible HRM practices investigated here play a significant role in reducing women's turnover intentions. The results also show that the impact of work-family integration practices is more significant than that of HRM practices which promote equal career opportunities. In addition, the results indicate that supervisor gender is a moderator in the relationship between responsible HRM practices and women employees' turnover intentions: female supervisors demonstrate a more significant and stronger impact on the relationship than male supervisors. We conclude that it pays for organizations to invest in equality through responsible HRM practices, especially when the aim is to discourage women employees from leaving their jobs. Additionally, we suggest that female supervisors can be more effective than their male counterparts in strengthening this effect.

Keywords: equality, gender, human resource management, organization, social responsibility, turnover, work-family

Työn ja "ei-työn" rajamailla: Hoivan sukupuolittuneet diskurssit turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskuksissa

*Maria Väkiparta, Helsingin yliopisto, maria.vakiparta@helsinki.fi*

*Marjut Jyrkinen, Helsingin yliopisto, marjut.jyrkinen@helsinki.fi*

Kriisit ja globaalit ongelmat heijastuvat entistä useammin kaukasiinkin maihin, mikä näkyy pakolaisuudessa Pohjois-Afrikan valtioista Eurooppaan viimeisten vuosien aikana. Syksyllä 2015 Suomeen hakeutuneiden

turvapaikanhakijoiden määrä kasvoi (hetkellisesti) lähes kymmenkertaiseksi edellisiin vuosiin verrattuna. Turvapaikanhakijatilanne vaikuttaa paikallisiin yhteisöihin, ja monenlaisia negatiivisten tulkintojen ja ennakkoluulojen lisäksi monet myös haluavat auttaa uusia maahan tulijoita. Paradoksaalisesti kriisit ja inhimillinen hätä voivat luoda samalla toisille mahdollisuuksia työllistyä. Vapaaehtoistyö voi avata uusia työtilaisuuksia, kontakteja ja verkostoja sekä antaa merkityksellisyyttä oman elämän eri osa-alueille. Työ, jota turvapaikanhakijoiden kanssa tehdään voi olla henkisesti kuormittavaa eri tavoin: työmäärä voi olla hyvin suuri ja sisältää ainakin osalle 24/7 varuillaanoloa ja inhimillisen kärsimyksen jatkuvaa kohtaamista. Tehtävät voivat myös olla pirstaleisia ja vaikuttaa eri tavoin ihmisten henkilökohtaisen elämän alueille. Työn ja vapaaehtoistoiminnan rajankäynti voi tuntua hämärältä, mikäli tehtävät ovat samankaltaisia palkkatyöntekijöille ja vapaaehtoisille.

Artikkelissa tarkastelemme kuinka vastaanottokeskuksissa tehtävä työ heijastaa yhteiskunnan ja työelämän sukupuolittuneita rakenteita ja toimijuuden määrittymistä. Tarkastelemme feministisen hoivateorian sekä kriittisen miestutkimuksen "caring masculinities" –näkökulman kautta hoivan, auttamisen ja empatian diskursseja. Pohdimme, kuinka vallitsevat sukupuolittuneet asetelmat hoivavastuussa näyttäytyvät näissä diskursseissa ja miten ne heijastavat työn ja "ei-työn" rajankäyntejä.

Empiirinen aineistomme koostuu Suomen Punaisen Ristin erään Suomen alueen vastaanottokeskuksissa työskentelevien ja vapaaehtoisina toimivien miesten ja naisten henkilökohtaisista haastatteluista (N = 23). Keskustelu auttamisesta, huolenpidosta ja hoivasta vastaanottokeskuksissa – tai keskustelu niissä tehtävästä työstä ilman viittausta hoivaan – näyttäytyy omanlaisessaan valossa. Maahanmuuttovirasto määrittelee vastaanottokeskuksen paikkana, johon "kansainvälistä suojelua hakevat ja tilapäistä suojelua saavat majoitetaan ja joka järjestää heidän vastaanottopalvelunsa". Siinä missä hoiva perinteisesti (erityisesti naisten palkatta tuottamana) kohdistuu omiin jälkeläisiin ja vanhempiin, vastaanottokeskuksissa hoiva ja huolenpito kohdistuvat nk. vieraisiin ihmisiin. Toisin kuin muussa hoivassa, hoivattavat/autettavat ovat pääsääntöisesti aikuisia toimintakykyisiä miehiä. Tämä aiheuttaa uudenlaisia jännitteitä työn ja vapaaehtoistyön tekijöille, usein myös suhteessa heidän lähipiiriinsä ja ulkopuolisiin ihmisiin.

# Posters

Resilientti työyhteisö joustaa, ennakoi ja oppii yhdessä

*Arja Ala-Laurinaho, Työterveyslaitos, arja.ala-laurinaho@ttl.fi*

*Anna-Leena Kurki, Työterveyslaitos*

*Hanna Uusitalo, Työterveyslaitos*

*Riikka Ruotsala, Työterveyslaitos*

*Pia Perttula, Työterveyslaitos*

Mitä on resilienssi? Resilienssi on sujuvaa ja joustavaa toimintaa yllättävissäkin tilanteissa. Resilientti työyhteisö toteuttaa osuvia tilannekohtaisia ratkaisuja ja ennakoi työn tulevia haasteita kokonaistoimintaa uudistaen. Tämä on erityisen tärkeää nykyisessä työelämässä, jossa digitalisaatio, verkostomaisuus ja uudet asiakastarpeet aiheuttavat jatkuvasti monenlaisia muutoksia työprosesseihin ja jokaisen työntekijän työhön.

Miten resilienttiä toimintaa voidaan tukea? Tekesin rahoittamassa "Supporting resilience in complex adaptive systems" (RESCAS, 2013 -2016) hankkeessa kehitettiin välineitä ja käytäntöjä, jotka tukevat yksilöitä ja yhteisöä joustavassa ongelmanratkaisussa, yhdessä oppimisessa ja uuden kehittämisessä ([www.ttl.fi/resilienssi](http://www.ttl.fi/resilienssi)). Posterissa esittelemme hankkeen tuloksia.

Häiriöt ja poikkeamat työn suunnittelussa kulussa tarjoavat työyhteisölle mahdollisuuksia oppia yhdessä. Arkityön pulmien kerääminen ja yhteinen analysointi ovat ensimmäisiä askelia osuviin ratkaisuihin, ja mahdollisuus kehittää toimintaa eteenpäin. Myös tilannekohtaiset kikat ja hyvät kokemukset kannattaa jakaa, jotta työyhteisön yhteinen osaaminen karttuu. Tässä auttavat yhteiset jäsentämisen välineet, kuten nelikentät, työn mallinnus ja prosessikaaviot.

Pulmat ja sujumattomuudet kertovat usein myös siitä, että toimintatavat, työvälineet, ohjeet ja työnjaot ovat kehittyneet eri tahtiin tai eri suuntiin. Yhteinen analyysi muutoksista ja häiriöiden suhteesta niihin tukee sitä, että yksittäisten ratkaisujen sijaan kehitetään koko systeemiä. Tarkastelemalla työtä kokonaisuutena voidaan havaita hiljaisia signaaleja ja uudistumisen ituja jo alkumetreillä.

Keskeistä resilientin toiminnan edistämiseksi ovat kokeillut. Kun valmiiden ratkaisujen jalkauttamisen sijaan kokeillaan uusia toimintatapoja, arvioidaan niiden toimivuutta ja jatkokehitetään käytäntöjä tarvittaessa, tuotetaan uutta tietoa ja uusia näkökulmia myös laajemmin toiminnan uudistamiseen.

Resilienssin kehittäminen edellyttää työyhteisön yhteisiä foorumeja, joissa uusia työn tekemisen tapoja ideoidaan yhdessä, jaetaan oppeja ja oivalluksia, sekä tarkastellaan ongelmia ja ratkaisuja osana yhteisen työn kokonaisuutta ja sen kehittämistä. Tämä on samalla työyhteisön yhteistä oppimista: uudistuva toiminta ja siinä tarvittava osaaminen luodaan yhdessä.

Conceptual framework of mature-aged employees' competence development as interplay between structure and agency

*Niina Jallinoja, Haaga-Helia Ammattikorkeakoulu, niina.jallinoja@haaga-helia.fi*

This poster presents an original framework on mature-aged employees' competence development at the workplace. The aim is to establish a relationship between ageing at work and the competence development, as training and learning at the workplace. Previous literature provides a view of ageing as an individual and group characteristic, which influences older workers' participation on training at work. However, age alone does not explain the phenomenon. Workplace learning literature points out that key elements of learning at work are the workplace as the learning environment and an employee as the learner and agent. Therefore, there is room for a holistic approach combining employer's competence development offers and ageing employee's intentions and actions towards learning at the workplace.

This original framework builds on Giddens' idea of structuration (1984), and emphasises how employees draw on social structures related to their actions and at the same time produce and reproduce ageing and competence development related structures at the workplace.

The framework contributes to ageing and management research in three ways. First; an emerging social construction of ageing at work defines the 'mature-aged' in terms of calendar, organisational and functional ages, as well as based on career and life stage characteristics to be used in ageing research. Second, the holistic framework brings together employee's level of agency and institutional, organisational and individual factors that may enable or constrain employees' competence development, to be applied in education, workplace learning and human resource development research. Third, a definition of 'mature-age cohort' as between 40-54 years in the Finnish labour market context, to be used in further age and labour research. In practice, managers and human resource management practitioners can utilise the framework to implement for more focused and influential training and learning activities at the workplace.

### Employees' subjectivity in self-help books

*Tuija Koivunen, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto*

*Tiina Saari, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto, tiina.p.saari@uta.fi*

We focus on self-help books which aim to advice readers to achieve success in work life. We call these books work related self-help guides. These guides, similarly as self-helps books more generally, are becoming more and more meaningful, visible and economically substantial products. We ask, what kind of subject the employees are presented in those books, and, furthermore, what kind of subjects they should become in order to cope or even to success in contemporary work life.

Work related self-help guides do not focus on the actual content and required skills on any occupation, but on developing employees' work role, attitude and approach. Instead of work skills, employees are expected to constantly develop themselves and their subjectivity. One of the major changes in work life is the rise of the subjectification of work, which implies that work is dependent on employee and on her or his subjectivity. Accordingly, success in work life is presented in self-help guides as personal project, which requires constant self-improvement and self-management.

### The wickedness of social interaction in the hospital workplace

*Leena Mikkola, University of Jyväskylä, leena.a.mikkola@jyu.fi*

*Eveliina Pennanen, University of Jyväskylä, eveliina.s.pennanen@jyu.fi*

*Tomi Laapotti, University of Jyväskylä, tomi.laapotti@jyu.fi*

*Hannele Välipakka, University of Jyväskylä, hannele.valipakka@jyu.fi*

*Sari Rajamäki, University of Jyväskylä, sari.v.p.rajamaki@jyu.fi*

When aiming at securing health care workers' wellbeing in future organisational changes, a profound understanding of the structures and dynamics of social interaction is a prerequisite of planning the actions. Social interaction is a tool for organising, coordinating and problem solving in health care organisations, but it is also an inherent process of organisational reality. When solving wicked problems, social interaction is quite obviously the focus.

This presentation showcases the results and conclusions of a recent research project that aimed to describe and understand the functions, structures and dynamics of social interaction in a hospital workplace. Comprehensive qualitative data were collected in a large hospital in Central Finland. Altogether 26 administrative meetings were observed and recorded, and 20 respondent interviews were carried out. Subsequently, qualitative analyses were conducted.

First, results show that identification in a health care organisation context is multifaceted. The focus of identification is often on one's own work and working unit. Nurse managers simultaneously identify with but alienate themselves from the hospital organisation: A 'good' and a 'bad' hospital exist at the same time. Second, meetings are about information sharing and sense making, but they also concern cohesion and shared understandings. Problems are discussed with both intentional and unintentional consequences. However, organisational structures are visible in the meeting interaction and may inhibit the conversation. Third, work coordination in workplace meetings is a process – of organising practical tasks and of creating positions and relationships in the workplace. Regarding wellbeing, the same interpersonal behaviours can



have various meanings: Both positive and negative dimensions were recognised by the employees. Fourth, a sense of belonging is constructed in social interactions in the workplace, but in organisational and interpersonal arenas. The same kind of communicative behaviours may produce both a sense of belonging and a sense of externality.

It has been said that 'good communication' is the factor enabling success in organisations. However, our results emphasise that, when solving wicked problems, the wickedness of social interaction itself should be considered more thoroughly. By this, we mean the meaning-based, situational, dialectical and multifunctional nature of social interaction that makes good practices difficult to capture. In the presentation, theoretical choices and methodological possibilities will be discussed. The Finnish Work Environment Fund (project 112304)

JAMK työelämäyhteistyö YAMK-viitekehyksessä.  
Vaikuttavuutta, suunnitelmallisuutta, ennakoitavuutta

*Tapio Mäkelä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu, tapio.makela@jamk.fi*  
*Kari Jaatinen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu*

Korkeakoulutuksen integroiminen yritysten ja ammattikorkeakoulun TKI-toimintaa edellyttää uudenlaisen toimintamallin kehittämistä. Malleja TKI -toiminnan ja koulutuksen yhteistyön lisäämiseksi on kansallisesti vähän. Jyväskylän ammattikorkeakoulussa käynnistettiin keväällä 2016 joukko sisäisiä kehittämishankkeita, joiden lähtökohtana oli kokeileva kehittämistoiminta. Yhteisenä tavoitteena oli edistää ja pilotoida työelämän ja ammattikorkeakoulun välistä yhteistyötä ja yhteiskehittämistä. Lisäksi haluttiin vahvistaa vahvistaa alueellista työelämälähtöistä TKI-toimintaa sekä kehittää YAMK-tutkinto-ohjelmia tai niiden osia työelämän tulevaisia osaamistarpeita vastaaviksi

Yhteiskehittämisen tuloksena syntyi JAMK työelämäyhteistyö YAMK-viitekehyksessä –prosessikuvaus ja malli, jossa pyrittiin huomioimaan niin työelämän kuin muiden osapuolten tarpeen osana opinnäytetyöprosessia. Malli perustuu kolmikanta-ajatteluun, jossa tasa-arvoisina toimijoina ovat työelämä, ammattikorkeakoulu ja opiskelija. Toimintamallin puitteissa on myös mahdollista huomioida työelämän ja ammattikorkeakoulun muuttuvat tarpeet.

Uudenlaista ajattelua mallissa edustaa sen ajallinen ulottuvuus, prosessi alkaa jo hakuprosessin yhteydessä markkinoinnilla, jonka tehtävänä on sitouttaa potentiaaliset hakijat ja työyhteisöt osaamisen kehittämiseen. Yhteistyö ei myöskään päädy opiskelijan valmistumiseen, vaan sen jatkumona on alumni- ja kumppanuusyhteistyö. Toisena keskeisenä tekijänä ovat opinnäytetyön osaksi rakennetut räätälöidyt interventiot, jotka käynnistävät eri osapuolia yhdistävät hyöty- ja arvoprosessit koulutuksen aikana. Kolmantena osana on Carpe Diem -menetelmän integroiminen osaksi opinnäytetyöprosessia. Muotoiluajatteluun perustuvaa menetelmään (Gilly Salmon 2014) voidaan hyödyntää niin opetuksen kuin opinnäytetyön suunnittelussa ja toteutuksen tukena.

Kehitetyn mallin tavoitteena on kuvata ammattikorkeakoulujen YAMK –tutkintojen työelämälähtöinen oppimispolku, lisätä työelämäyhteistyötä sekä rakentaa sellaista osaamista, jota työelämä tarvitsee tulevaisuudessa.

Do policies matter? Individual labour market careers among employees in companies with different personnel policies

*Kristine Nergaard, Fafo, kne@fafo.no*

In this paper we investigate how employer recruitment strategies affect the type of workers that are being recruited, and how employment at a workplace with high shares of fixed term employees affects individual labour market progression such as turnover rates. Employer recruitment strategies have been mapped through work- and firm surveys in the years 2003 and 2012 covering private as well as public sector in Norway. These surveys asked if the firm/enterprise had temporary workers, the comprehensiveness of these contracts, whether fixed term contracts eventually leads to permanent jobs, and the reliance on other sources

of flexibility. The survey can therefore highlight the degree to which fixed term employment is used as an alternative or a complement to other kinds of flexibility, and whether employers with high skill requirements and less supervision capabilities have a higher or lower rate of fixed term employees than other firms. This information will be linked to employee data from register sources covering the employees in the relevant companies (employment rates, different types of income-components), which allows us to compose panels that charts the labour market progression for workers over a longer span of time. Questions asked are; firstly -- do employers with high rates of fixed term contracts recruit more workers with little work experience than those with few such positions. Secondly, does being hired by employers with ample use of fixed term contracts affect the chances for workers to gain a stable relationship with the firm, the profession, and/or the labour market over a period of time? Thirdly, do we find discrepancies in the in-and outflow of labour – throughout the year – in firms with different recruitment strategies and fixed term employment shares?

Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä tulevaisuuden työelämä: politiikat ja toimintakäytännöt, tasa-arvo ja risteävät erot Suomessa

*Charlotta Niemistö*

*Suvi Heikkinen, suvi.s.heikkinen@jyu.fi*

*HANKEN & Jyväskylän yliopiston kauppa- ja korkeakoulu*

The Project examines equalities and inequalities in working life in urban and rural settings of Finland. We study how intersecting social categories, such as age/generation, ethnicity, regionality, gender and other differences, (re)construct marginalizations and privileges in the changing and blurring borders of work and non-work. The Project builds on extensive knowledge on working life and ongoing, well-functioning and trustful collaboration of the researchers and the units (UH, Hanken, JYU) over a decade.

Our aim is to provide new knowledge and practical suggestions for political decision-making for the development of the basic services and benefit schemes specifically on care responsibilities, flexible arrangements in employment, lengthening of careers, employability of diverse people, inclusion of ethnic and other minorities to working life, gender equality and non-discrimination, and sustainable leadership in organisations to support work well-being and stay at work.

Competitiveness of future Finland and its social and economic sustainability builds on equality, inclusiveness and well-being and quality of life in the intersection of work and other life spheres. Societal challenges such as ageing and diversification the population, work and care responsibilities, precarean careers, issues of migration and immigration, young people's difficulties to enter labour market, distinction between urban and rural areas, development and use of technology, discrimination of people as regards to age, ethnicity, gender and other differences, are in the core themes in the Project.

Multiorganisational and -disciplinary Research Teams are 1) Shifting Care, Shifting Gaps; 2) Social Sustainability in Work Organisations; 3) Emerging Diversities. We use multiple methods: survey, narrative and thematic analysis, content analysis, participatory discourse analysis, media analysis, mini-ethnographies in case organisations, reflective CIAR-method. We develop models how the stakeholders (political decision-makers, civil servants, labour market parties, regional actors, TE services, professionals' associations, NGOs) can be involved in the defining of the problems on equality and finding of solutions. Our participatory approach with ongoing dialogue with stakeholders offers new kinds of possibilities to tackle problems that relate to renewal of basic services and benefit schemes on working life. This is as a novel and innovative model for R&D in austere times.

A theoretical model on employee well-being and ICT-competence self-efficacy in virtual teams: the role of organizational factors and team characteristics

*Irina Nikolova, Norwich Business School, University of East Anglia, i.nikolova@uea.ac.uk*

Owing to the increasing role of information technology in the contemporary working life, there is a considerable interest among companies in fostering employees' ICT-competences. Moreover, because of the growing body of evidence that has linked antecedents such as job characteristics, ICT-driven change, and

organizational climate with employee outcomes (e.g. well-being and workplace learning), organizations have become increasingly aware of the need for supporting employee well-being and professional development throughout their career.

Drawing on insights from Conservation Of Resources (COR) theory (Hobfoll, 2001), the current study proposes a theoretical model on employee well-being and ICT-competence self-efficacy in virtual teams. We argue that in virtual teams (implying different degree of virtuality) two factors of the organizational context – organizational support systems for learning and opportunities for employee participation in decision-making – can enhance employee well-being and their ICT-competence self-efficacy. In addition, we propose that team characteristics such as team longevity and task structure can moderate these relationships.

In line with the main tenets of COR theory, suggesting that resource caravan passageways develop over time owing to the accumulation of (organizational and personal) resources, we expect that organizational practices such as allocating support systems for learning and providing opportunities for employee participation in decision-making will enhance employee resources (i.e. occupational well-being and ICT-competence self-efficacy). Additionally we argue that for virtual teams these relationships will differ depending on the team longevity and team's task structure. Specifically, in virtual teams whereas team longevity may enhance the relationships between the proposed organizational variables and employee outcomes, team's task structure may hinder the outlined resource's accumulation owing to more complex coordination and communication among the team members.

This study may contribute to theory and practice, since research on virtual teams in connection to organizational facilitation, team characteristics and employee outcomes is still rather scarce.

Työelämätaitoja palveluoppimisesta: vapaaehtoistoimintaa yliopisto-opintoihin

*Aura Nortomaa, Europe Engage -hanke, Teologinen tiedekunta, Helsingin yliopisto, [aura.nortomaa@helsinki.fi](mailto:aura.nortomaa@helsinki.fi)*

Nykytyöelämässä tarvitaan uusia taitoja, ja koulutuksessa kehitetään menetelmiä niiden opettamiseen. Työelämän kehittäminen vaativassa nykytilanteessa tarkoittaa myös työelämään valmentavan koulutuksen kehittämistä. Kansalaistoiminnan opinnollistaminen on nousemassa tärkeään osaan työelämävalmiuksen lisäämiseksi korkeakouluopetuksessa.

Palveluoppiminen tarkoittaa pedagogista lähestymistapaa, missä akateeminen oppiminen yhdistetään aktiiviseen kansalaistoimintaan eri yhteisöjen ja yliopistojen välisissä kumppanuuksissa. Kolmannen sektorin rooli yhteiskunnassa on nykyisinä kovina aikoina korostunut, ja jo koulutusvaiheessa on tärkeää saada käsitys kansalaistoiminnasta ja luoda yhteydet kansalaisyhteiskunnan toimijoihin. Palveluoppimisella lisätään opiskelijoiden työelämävalmiuksia kansalaistoiminnan kautta.

Yhteiskunnan taloudelliset ja sosiaaliset kovat ajat haastavat uudistamaan käsitystä asiantuntijuudesta ja akateemisesta osaamisesta. Työelämän asiantuntijatehtävissä tarvitaan esimerkiksi yhä enemmän arvo-osaamista ja kestävä kehityksen osaamista. Tähän kansalaistoiminta antaa välineitä. Opiskelijat oppivat ymmärtämään syrjäytymisen ja eriarvoisuuden mekanismeja sekä kovina aikoina keskeisiä arvoja, kuten sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja vastuullisuutta. Kansalaistoiminta tuottaa myös arvo-osaamiseen kytkeytyvää praktista osaamista esimerkiksi esimies- ja asiakastyöhön: vapaaehtoistyön johtamisen kautta on mahdollista oppia muun muassa arvoperspektiiveistä ja ihmisten motivaatiosta. Arvo-osaaminen ja praktinen osaaminen integroituvat työelämäkumppaneiden toimintaan. Kyseessä on uusi arvонуonti, jossa eettiset kysymykset tulevat yhä enemmän läpäisevästi osaksi työelämää ja yritysmaailmaa, kun ne muuttuvat kuluttajille ja työntekijöille tärkeämmiksi.

Europe Engage -hanke on EU:n Erasmus+-ohjelman alainen palveluoppimista korkeakouluissa kehittävä hanke. Suomesta mukana on Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta. Hankkeen tarkoituksena on lisätä opiskelijoiden työelämävalmiuksia kehittämällä palveluoppimiseen perustuvaa opetusta korkeakouluissa. Hankkeesta lisää: ks. <http://blogs.helsinki.fi/europe-engage/> ja [europeengage.org](http://europeengage.org).

Työssä<3toimijuutta - ammatillisen identiteetin ja toimijuuden tukeminen työyhteisöissä

*Vilja Paavola, vilja.paavola@jyu.fi*

*Päivi Hökkä*

*Katja Vähäsantanen*

*Susanna Paloniemi*

*Merianna Rossi*

*Jyväskylän yliopisto/ Kasvatustieteiden tiedekunta/ Aikuiskasvatustiede ja Työsuojelurahasto*

Tausta: ProAgent-tutkimushankkeen tulosten mukaan innovatiivisuus, työhyvinvointi sekä työn tuottavuus kasvavat ammatillisen identiteetin ja ammatillisen toimijuuden vahvistamisen avulla. Tarve ammatillisten identiteettien työstämiseen on kasvanut työelämän muutosten nopeutuessa. Lähiesimiesten on todettu olevan avainasemassa työyhteisön ammatillisen toimijuuden ja ammatillisten identiteettien tukemisessa.

Tuotteistamishankkeen tavoitteena on luoda työyhteisöjen edustajien ja tutkijoiden yhteiskehittelyprosessina ammatillista toimijuutta ja identiteettiä työyhteisöissä tukevan palvelukonseptin prototyyppi sekä jalkauttaa ammatillisen toimijuuden ja ammatillisen identiteetin työelämä tutkimusta käytännön keskusteluun ja työyhteisöihin.

Tuotteistamishankkeessa toimii kolme yliopistotutkijaa KT Susanna Paloniemi, KT Päivi Hökkä ja KT Katja Vähäsantanen asiantuntijakehittäjinä, koordinaattori FM Vilja Paavola, Keski-Suomen sairaanhoitopiiri, Tampereen yliopistollinen sairaala ja FinnChat Oy työyhteisökehittäjinä, viestintäassistentti KK Merianna Rossi, kehittämiskonsultti FT, THM, PDO Salme Mahlakaarto sekä yritysnuotoiluasiantuntija CEO Ulla Luukas. Tuotteistamishankkeen rahoittaa Työsuojelurahasto.

Tuotoksena syntyy tutkimusperustainen, ajanmukaisiin johtajuushaasteisiin vastaava valmennuskonsepti lähiesimiehille. Palvelukonseptin osana toimitetaan käsikirja ja tukimateriaali. Kehittämishankkeen aikana toimii kansantajuinen verkkosivu, asiantuntijablogi sekä some-kanavat, joiden tarkoituksena on jalkauttaa ammatillisen toimijuuden ja identiteetin tutkimustuloksia mahdollisimman laajasti. Viestintäyhteistyötä tehdään myös Jyväskylän yliopiston ja sekä akateemisen että arkisen lehdistön kanssa.

Prototyypin kehittäminen tapahtuu toukokuuhun 2017 mennessä. Käsikirja ja tukituotteet julkistetaan ammatillisen toimijuuden pop up –seminaarissa Ruusupuistossa toukokuussa 2017. Syksyllä 2017 palvelutuote viedään markkinoille.

ProAgent-tutkimushankkeen raporttikirja:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/44975/978-951-39-6020-9.pdf?sequence=1>

Työssä<3toimijuutta-kehittämishankkeen verkkosivut:

[www.toimijuutta.fi](http://www.toimijuutta.fi)

Ilonpalautuksia - yhdessä tekemisen lyhyt oppimäärä - projekti ja julkaisu onnellisempien ihmisten ja työyhteisöjen puolesta

*Maria Ruokonen, Vaasan yliopisto, maria@lessmiserables.com*

*Johanna Vuorenmaa*

*Less Miserables osk ja Hehku visual*

Murroksessa olevassa työelämässä tarvitaan yhä enemmän itsensä johtamistaitoja, vertaisjohtamistaitoja, vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja, kykyä arvostaa erilaisia näkökulmia ja ajattelu- ja toimintatapoja sekä rohkeutta kokeilla ja luoda uutta yhdessä.

Ilonpalautuksia-projektimme esittelee yhdessä oppimisen, tekemisen ja onnistumisen toimivaksi todettuja tapoja sekä hyödyllisiä työkaluja, jotka auttavat esimiehiä, tiimejä ja yksilöitä kehittymään ja kehittämään yhdessä parempaa työelämää.

Ilonpalautuksia-projektimme ensimmäinen tuotos, joulukuussa 2015 julkaistu, kaikkien vapaasti luettavissa ja katseltavissa oleva sähköinen julkaisu, on visuaalinen kartta ja kirjanen yhdessä tekemisestä, paremmasta arjesta ja toisin tekemisen taidosta. Se paljastaa visuaalisella kielellä kerrottuna ja innostavilla työelämän esimerkeillä höystettynä menestyvän yhteisön parhaimmat toimintatavat.

Ilonpalautuksia - yhdessä tekemisen lyhyt oppimäärä -julkaisu on jaettu viiden eri teeman alle, joihin voi tutustua järjestyksessä tai poimia kulloinkin itselle ajankohtaisimmat aiheet. Teemat ovat:

- Johtavat ajatukset: Jaettu visio ja työn merkitys
- Yksilön polku: Yksilön kehittyminen ja kasvu
- Toisiaan täydentävä tiimi: Erilaisuudesta voimavara
- Dialogi: Rakentava vuorovaikutus
- Luovuus ja oppiminen: Kannustava ja kokeileva kulttuuri

Mukaan julkaisuun on teorian lisäksi koottu myös käytännön sovelluksia suoraan työelämästä. Julkaisuun haastateltiin kahta eri esimiestä ohjelmistoalan sekä sosiaali- ja terveysalan organisaatioista. Haastateltaviksi valituissa organisaatioissa ajatellaan toisin ja toimitaan rohkeasti, avoimesti sekä ihmislähtöisesti yhdessä. Niissä halutaan luoda uudenlaista työkulttuuria, panostetaan yhdessä tekemiseen, avoimeen ilmapiiriin, illoon, innostukseen sekä osaamisen kehittämiseen parhaimmilleen. Henkilöstön työviihtyvyys on niissä alan organisaatioiden kärkeä.

Posterimme tavoitteena on esitellä Ilonpalautuksia-julkaisun parhaita paloja, hyödyllisiä työkaluja sekä paremman arjen esimerkkejä haastatelluista organisaatioista kaikille työelämän kehittämisestä kiinnostuneille.

#### Antecedents of Work engagement –Comparing Finland and Russia

*Tiina Saari, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto, tiina.p.saari@uta.fi*

*Harri Melin, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto*

This study analyses work engagement and its preconditions in two countries – Finland and Russia. Work engagement is defined as a persistent, positive, affective-emotional state of fulfilment with one's job. The job demands-resources model (JD-R model) provided the background theory for the analysis. This model is based on the idea that job demands are related to the exhaustion component of burnout and that a lack of resources is related to disengagement. This study adds to the limited comparative research on work engagement and its predictors.

This study uses a quantitative approach with cross-sectional research design. The data includes a sample of the Finnish Quality of Work Life Survey (N= 2,641) and the Russian Quality of Work Life Survey (N=780).

The data was analyzed using descriptive methods and stepwise logistic regression analysis.

The overall level of work engagement was higher in Finland than in Russia. The possibility of learning new things at work was the strongest predictor of work engagement in both countries. The most significant difference is that, once job demands and resources were taken into account, managerial position has a strong effect on work engagement in Russia, while in Finland it has no significance.

Knowledge about the predictors of work engagement and their strong connection to opportunities for learning new skills could encourage organizations to provide their employees with development opportunities throughout their careers.

#### Immediate superiors' experiences of exhaustion in their work in institutional care

*Kaija Suonsivu, Yritys Conside, kaija.suonsivu@live.fi*

In the Poster is described immediate superiors' experiences of exhaustion in their work in institutional care. The aim was to increase knowledge of experiences of exhaustion based on research and to study the organisational and working community related factors that had a connection to the immediate superiors' exhaustion. An understanding, phenomenal approach was emphasized in the study. The examined data was collected in 2008–2010 with questionnaires. The study was focused on The immediate superiors (N=24) of

the wards and outpatient clinics in the area of institutional care in the welfare services of the City of Tampere. Qualitative and quantitative research methods were combined in the study. The data collected through the structured questions was analyzed by using statistical methods; the open-ended questions were analyzed by qualitative methods. The analysis of the qualitative data based on the modified Colaizzi's analysis.

Results show nine (37,5%) of the responded immediate superiors felt exhaustion. The reasons for the experienced exhaustion related mainly to working life (93,6%); they were related to the working community, they were caused by the work or they were organisatory.

According to the respondents, substantial reasons for exhaustion were partly unreasoned changes that were executed suddenly and their consequences, working community related factors, leadership and management that had alienated from the basic task, and work cultural factors.

Characteristic for the work culture was "lack of the culture of caring", which was an expression describing the work. In the organizations, coping of the immediate superiors was not primarily supported.

The results must be evaluated in the context of managers' work experience in the elderly people care. The relationship between the exhaustion and work life was clear. The experiences of the exhaustion based both into individual context as the reasons meaningful to the whole workgroup. To the first line managers there were no primary support systems given by the organization. Those who were exhausted waited any kind of support from their own superior. They waited also the innovations both into organization and external based service systems to make any progress into their wellbeing. Results can be utilized in the innovations dealing with the managers' work well being as in the innovations developing the effectiveness and quality of the care and managers' work.

Keywords: Exhaustion of immediate superior, human resources, working community and organization factors

SOTE-palveluiden digiloikka: kokeiluista käyttöön

*Heli Talja, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy, heli.talja@vtt.fi*

*Marja Harjumaa, Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy*

Suomi on terveysinnovaatioiden kärkimaa, mutta suutarin lapsella ei ole kenkiä: sähköisten palveluiden käyttöönotto ontuu, koska kehitys tehdään usein irrallaan todellisista käyttäjistä ja käyttöympäristöstä. VNK:n rahoittaman KOHISE-hankkeen tavoitteena on kehittää kokeilukulttuurin malli, joka auttaa hoksaamaan miten sote-palveluiden kehityksessä onnistutaan.

Palvelujen uudenlainen tuottamistapa on vaativa oppimishaaste kaikille sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoille. Keskeinen kysymys on, että miten käyttäjät, palveluntuottajat sekä teknologiankehittäjät kytketään toisiinsa yhteiskunnan eri tasoilla terveysinnovaatioiden käyttöönoton vauhdittamiseksi. On valitettavaa, että toistaiseksi digitalisaatio on nähty pääosin teknologisenä haasteena, vaikka sen hyödyntäminen tarkoittaa merkittävää toiminnallista muutosta.

KOHISE-hankkeessa tavoitteenamme on muodostaa kokeilukulttuuriin malli, joka tarkastelee uusien sosiaali- ja terveyspalveluiden kehitystä kolmella eri tasolla: kansalaiset, organisaatiot ja yhteiskunta.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Millaisia kansallisia toimenpiteitä kokeilukulttuurin läpiviemiseen tarvitaan sosiaali- ja terveydenhuollon sähköisiin palveluihin siirryttäessä?

2. Mitkä ovat keskeisimmät organisaatiotason olosuhteet ja prosessit, jotka vaikuttavat suotuisasti terveysinnovaatioiden käyttöönottoon ja miten niihin voidaan vaikuttaa valtakunnallisesti?

3. Miten varmistetaan kansalaisten osallisuus ja aktiivisuus muutoksessa?

Erityistä huomiota kiinnitetään eri tasojen keskinäisten vuorovaikutusten hahmottamiseen. Teoreettisesti tutkimus tuo yhteen teknologian tutkimusta, käyttäjätutkimusta, organisaatiotutkimusta ja palveluinnovaatiotutkimusta.

Hankkeemme kiteytyy neljään keskeiseen ajatukseen tulevaisuuden sote-toiminnasta:

1. Sähköisten palveluiden avulla tuotetaan laadullisesti parempaa ja itsenäisyyttä tukevaa hoitoa, ja niihin siirtymistä tuetaan toimijoiden välisenä tavoitteellisenä oppimisprosessina.
2. Ketterä kokeilukulttuuri takaa ammattilaisten ja kansalaisten hyväksynnän uusille sähköisille palveluille.
3. Sopivantasoisella valtakunnallisella ohjauksella tuetaan toimivaa ja tehokasta yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin yhteistyöhön perustuvaa sosiaali- ja terveydenhuollon ekosysteemiä.
4. Uudet toimijat ja toimintatavat välittävät ja juurruttavat tehokkaasti tietoyhteiskunnan eri tasoilla ja niiden välillä.

Mobile technology, time and work-family interface: softening schedules and time fragmentation?

*Mia Tammelin, Department of Social Sciences and Philosophy, University of Jyväskylä, mia.tammelin@jyu.fi*

*Timo Anttila, Department of Social Sciences and Philosophy, University of Jyväskylä, timo.anttila@jyu.fi*

Increased simultaneity - individuals occupying different social domains concurrently - is an element of contemporary family life, and among working parents particular. Whilst parents (particularly mothers) are at work, they remain responsible for children. This has been enabled by mobile technology and ICTs. For example, previous studies have shown that women used mobile technology to coordinate and control their various roles - in many cases they were always 'on call'. This creates a paradox: mobile technology enables better coordination and lower anxiety, yet they increase the need for multitasking and increase the emotional burden of managing multiple roles. Furthermore, the use of cell phones for work-related tasks at home is associated with negative work-to-family spillover, increased distress and lower family satisfaction.

Using an interview data on 21 employed men and women collected in 2015 in different parts of Finland, this study discusses the role of information and communications technology (ICT), and particularly mobile technology, in organizing daily schedules and interplay of work and family. The data was analysed using content analysis. The study finds that time fragmentation is a central aspect of daily life, and ICTs both produces it and protects from it. Furthermore ICTs are particularly used for time coordination. Particularly, ICTs are used to micro-coordinate family routines; this is needed because of softening schedules. In our data, some parents showed a very had explicit orientation to being available for children although at work. This is evident especially in families with small children. We discuss the paradoxical role of technology in time coordination: ICTs both cause time fragmentation and facilitate schedule softening.

Key words: time, work-family interface, ICT

## The Finnish Association of Work Life Research (FAWORE)

FAWORE (2003 -) aims to promote scientific discussion, to develop the proficiency and expertise of work life researchers and professionals and to disseminate the knowledge gained by work life research and development activities. FAWORE gathers together the multidisciplinary fields of work and work life research and enhances the networking of researchers, developers and other actors and institutions in work life.

FAWORE is a member of the International Labour and Employment Relations Association ILERA and the Federation of Finnish Learned Societies.

Contact information:

Chair Arja Haapakorpi (arja.haapakorpi@helsinki.fi)

Secretary Ilkka Kärriä (ilkka.karri@helsinki.fi)

[www.tyoelamantutkimus.fi](http://www.tyoelamantutkimus.fi)

## Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning Journal

FAWORE publishes the bilingual (Finnish/Swedish) multidisciplinary journal Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning, which is issued three times a year. The scientific articles published in the journal pass through a peer review process, acknowledged by the peer-review label of the Federation of Finnish Learned Societies. The best article of 2014-2016 will be announced as part of the NWLC programme. The editor of the journal is Mia Tammelin from the University of Jyväskylä. The new editor, Monika von Bonsdorff from the University of Jyväskylä, will take the editorship at the beginning of 2017.

[www.tyoelamantutkimus.fi/tyoelaman-tutkimus-arbetslivsforskning-lehtitidskrift/](http://www.tyoelamantutkimus.fi/tyoelaman-tutkimus-arbetslivsforskning-lehtitidskrift/)

## Work Research Conference and seminars

Together with the Work Research Centre of the University of Tampere, FAWORE organises annually the Finnish Work Research Conference. The conference has grown into one of the largest social science conferences in Finland. FAWORE also arranges other seminars and public discussions on current work life issues.

## Nordic collaboration

FAWORE organises conferences and publishes the peer reviewed Nordic Journal of Working Life Studies (Njwls) together with Nordic universities and research associations. The Njwls is a peer reviewed journal, which is published online with open access. Arja Haapakorpi and Tuomo Alasoini currently serve as the Finnish members of the journal's editorial board.

[www.nordicwl.com](http://www.nordicwl.com)

## Membership

The FAWORE membership fee is 40 € (20 € for students) annually. The membership includes the subscription of the Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning journal as well as free participation to most of the activities arranged by FAWORE. The annual subscription of the journal is 45 € to non-members. If you want to become a member of the FAWORE, please contact the membership coordinator Hanne Vesala (hanne.vesala@ttl.fi).





TIETOARKISTO  
FINNISH SOCIAL SCIENCE  
DATA ARCHIVE



# TIETOARKISTO PALVELEE

Säilytämme sähköisen tutkimusaineistosi

Välitämme aineistoja maksutta tutkijoille, opettajille  
ja opiskelijoille

Opastamme aineistonhallinnassa

Arkistostamme löytyy aineistoja muun muassa  
työelämään, työoloihin, työhyvinvointiin, työttömyyteen  
ja työssäkäyntiin liittyen

Tutustu aineistoihin Ailassa: [services.fsd.uta.fi](https://services.fsd.uta.fi)

Tutkimusaineistojen aarreaitta

[www.fsd.uta.fi](https://www.fsd.uta.fi)    @tietoarkisto    @tietoarkisto

# Työelämän kehittämisen voimavara

Työsuojelurahasto auttaa luomaan uutta tietoa työntekijöille, työnantajille, tutkijoille ja tiedotusvälineille.

## Tukimuotojamme ovat:

- Tutkimus- ja kehitysmäärärahat
- Tiedotus- ja koulutusmäärärahat
- Henkilökohtaiset stipendit

## Lue lisää ja hae tukea osoitteessa [tsr.fi](http://tsr.fi)

Tai tutustu laajaan tietopankkiimme työelämän tutkimuksesta, kehittämisestä, asiantuntijoista ja tutkijoista:

[tsr.fi/tutkimus](http://tsr.fi/tutkimus)

[tsr.fi/ajankohtaista](http://tsr.fi/ajankohtaista)

[tsr.fi/tsr-videot](http://tsr.fi/tsr-videot)

[tiedonsilta.fi](http://tiedonsilta.fi)



**Työsuojelurahasto**  
Arbetskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund

työ...  
työtehtäv...  
työn sujumine...  
pohdinta **terveys**  
työilmapiiri hyvi...  
työmenetelmät  
työtehtävät ryh...  
työn sujumine...  
pohdinta **terv**  
työilmapiiri l...  
työmenetelm...  
työtehtävät  
työn sujumi...  
pohdinta **tei**  
työilmapiiri  
työmenetelm...  
työtehtävät l...  
työn sujumi...  
pohdinta **terv**  
työilmapiiri hy...  
työmenetelmät  
työtehtävät ryh...  
työn sujumine...  
pohdinta **terveys**  
työilmapiiri hyvinv...  
työmenetelmät työ...  
työtehtävät ryhmäty...  
työn sujuminen työty...  
pohdinta **terveys** työry...  
työilmapiiri hyvinvointi...  
työmenetelmät työelämä...  
työtehtävät ryhmätyö suh...  
työn sujuminen työtyytyväis...  
pohdinta **terveys** työrytmi a...  
työilmapiiri hyvinvointi tuntee...  
työmenetelmät työelämän tutki...  
työtehtävät ryhmätyö suhteet s...  
työn sujuminen työtyytyväisyys ty...  
pohdinta **terveys** työrytmi aikataulu...  
työilmapiiri hyvinvointi tunteet jaks...  
työmenetelmät työelämän tutkimus tu...  
työtehtävät ryhmätyö suhteet suhdant...  
työn sujuminen työtyytyväisyys **työolot**  
pohdinta **terveys** työrytmi aikataulu tule...  
työilmapiiri hyvinvointi tunteet jaksamine...  
työmenetelmät työelämän tutkimus **tuottavuus**  
työtehtävät ryhmätyö suhteet suhdanteet l...  
työn sujuminen työtyytyväisyys **työolot** tuot...  
pohdinta **terveys** työrytmi aikataulu tulevaisu...  
työilmapiiri hyvinvointi tunteet jaksaminen v...  
työmenetelmät työelämän tutkimus **tuottavuus**  
työtehtävät ryhmätyö suhteet suhdanteet m...  
työn sujuminen työtyytyväisyys **työolot** tuota...  
pohdinta **terveys** työrytmi aikataulu tulevaisu...  
työilmapiiri hyvinvointi tunteet jaksaminen v...  
työmenetelmät työelämän tutkimus **tuottavuus**  
työtehtävät ryhmätyö suhteet suhdanteet m...  
työn sujuminen työtyytyväisyys **työolot** tuota...  
pohdinta **terveys** työrytmi aikataulu tulevaisu...  
työilmapiiri hyvinvointi tunteet jaksaminen v...  
työmenetelmät työelämän tutkimus **tuottavuus**  
työtehtävät ryhmätyö suhteet suhdanteet m...

# Digitaalisuudesta uutta liiketoimintaa

Hakuaika: ti 17.1.2017 - to 30.3.2017

Tutkimushaun tavoitteena on vauhdittaa uuden digitaalisen liiketoiminnan kehittymistä perinteiset toimialarajat ylittäen.

Kaikkiin alla mainittuihin teemoihin liittyviin hankkeisiin edellytämme monitieteellisyyttä mm. käyttäytymis- ja kauppätieteiden muodossa, kuten ratkaisun asiakasarvon merkityksen sekä käytettävyyden tutkimista, digitalisaation aiheuttamia muutoksia verkoston muihin toimijoihin, toimintatapoihin, työntekijöiden tehtäviin, organisoitumiseen ja johtamiseen. Tärkeitä näkökulmia on liiketoiminnan kysyntälähtöisyys ja asiakkaiden osallistaminen sekä uusien ekosysteemien muodostuminen esim. kysyntä- tai alustatalouden seurauksena.

Monitieteisissä elinkeinoelämän kanssa verkottuneissa tutkimushankkeissa yritysten rahallisen panostuksen tulee olla vähintään 10 % projektille hyväksytyistä kustannuksista.

Haun tarkempi sisältö julkaistaan 3.11.2016

Lisätietoa: Nuppu Rouhiainen, ohjelmapäällikkö, Tekes  
Liideri – Liiketoimintaa, tuottavuutta ja työniloa -ohjelma

# Tekes Liideri

## CAMPUS RESTAURANTS

☒ Main Building, 2<sup>nd</sup> floor, Juvenes University Restaurant

☒ Pinni B Building, 2<sup>nd</sup> floor, Restaurant Minerva

- Linna Building 1<sup>st</sup> floor (Kalevantie 5)/2<sup>nd</sup> floor (Pinninkatu 76), Restaurant Linna

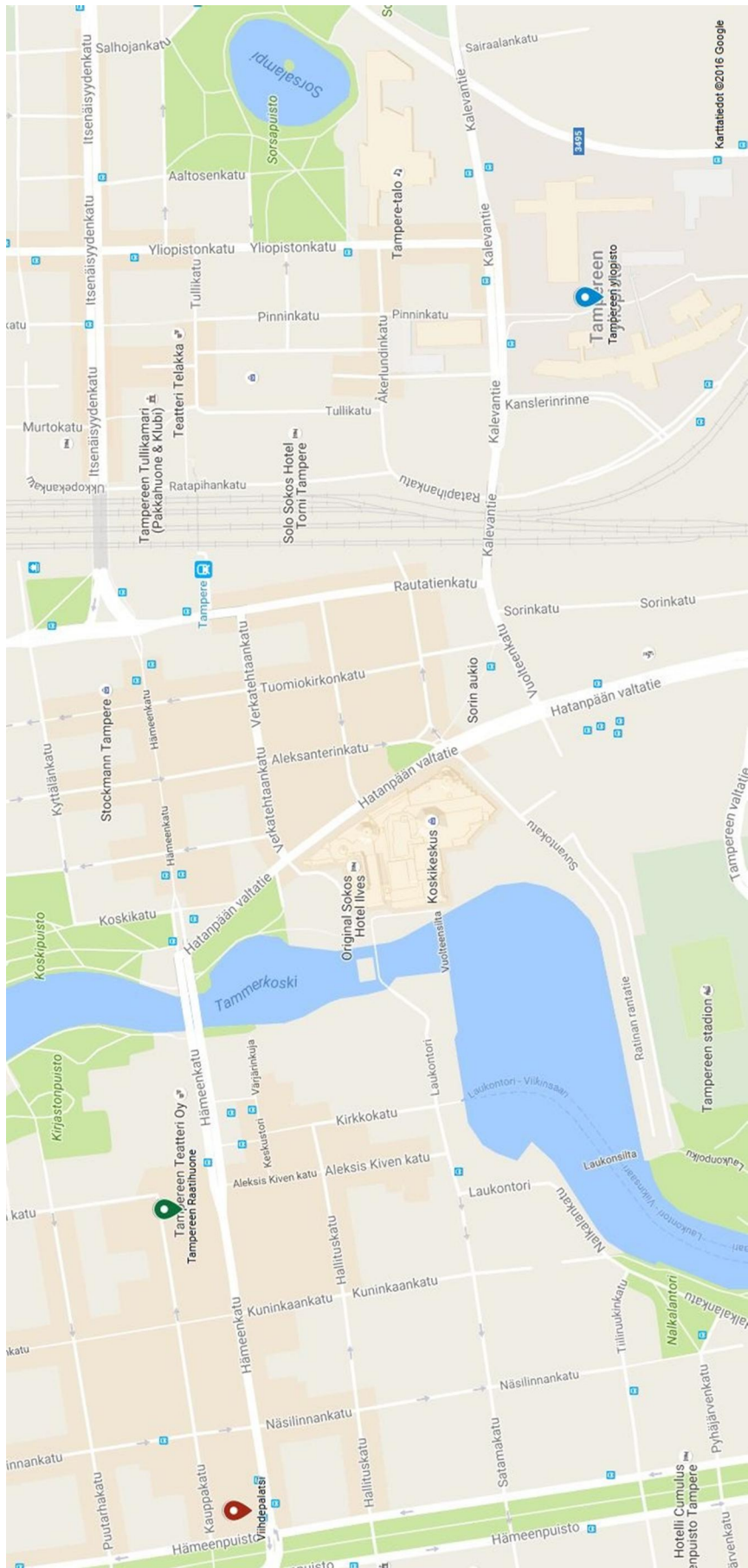


### MAIN CAMPUS





VENUES IN THE CITY



- Viihdepalatsi, Hämeenkatu 30
- Old City Hall, Keskustori 10
- University of Tampere, Kalevantie 4

## TEMPORARY GUEST ACCOUNT TO THE UNIVERSITY WIRELESS NETWORK

WLAN: UTAPAC

Username: fq8cer@guest.uta.fi

Password: 6BkW3J

## GOOD TO KNOW

Nearest mailbox can be found in the corridor A of the Main Building.

The Main post office and the nearest ATM machine are situated in the Tullintori shopping center (Tullikatu 6).

## CONTACT INFORMATION DURING THE CONFERENCE

Conference Secretary Kirsi Poussa, [kirsi.poussa@uta.fi](mailto:kirsi.poussa@uta.fi), mobile +358 50 318 7015

Information and registration desk is open during the conference in the Main Lobby of the Main Building (Kalevantie 4).

Conference website: [www.uta.fi/yky/NWLC2016](http://www.uta.fi/yky/NWLC2016)

Twitter: #Hardtimes2016

Facebook: HardTimes2016

## AT THE CONFERENCE CLOSING

We would like to promote sustainability and reuse your name badge case in future conferences. Please return yours at the information and registration desk.

